

**VERSION
FRANÇAISE**

Fraude interne 2022 :
A REPORT TO THE NATIONS®



Version française fournie par l' **ifpf**



AVANT-PROPOS

Au nom de l'ACFE et de l'ensemble de la communauté anti-fraude, j'ai le plaisir de vous présenter ***Fraude interne 2022 : A Report to the Nations***, la dernière étude de l'ACFE sur les facteurs et les conséquences de la fraude interne. Bien qu'il s'agisse de la 12^e édition du rapport, cette étude particulière est unique, en ce qu'elle explore des fraudes qui ont fait l'objet d'enquêtes en grande partie pendant une pandémie mondiale - une période durant laquelle les professionnels de la lutte anti-fraude, comme tant d'autres, ont dû trouver des moyens nouveaux et innovants pour mener à bien une grande partie de leur travail.

Pourtant, nos recherches montrent que les *Certified Fraud Examiners* (CFE) du monde entier ont réussi à s'adapter. Même pendant cette période de perturbations, les fraudes internes ont été détectées plus rapidement et les pertes ont été limitées par rapport aux années précédentes. Nous apprécions toujours la participation et le dévouement des CFE, mais cette année, nous leur sommes particulièrement reconnaissants de leurs contributions à cette étude, qui met en lumière le travail qu'ils ont entrepris collectivement pendant une période aussi difficile.

Grâce à ces experts de la lutte contre la fraude, nos recherches fournissent des informations précieuses sur les coûts, les méthodes, les fraudeurs et les résultats des différents schémas de fraude interne, tirées de plus de 2 000 cas réels de fraude affectant des organisations dans 133 pays et 23 secteurs d'activités. Nous savons que pour faire face efficacement à un problème - et certainement à un problème aussi vaste et omniprésent - nous devons d'abord le comprendre en profondeur.

Le premier *Report to the Nations* a été lancé en 1996 par le fondateur de l'ACFE, le Dr Joseph T. Wells, CFE, CPA, parce qu'il avait reconnu la nécessité de fournir ce type d'information fondamentale sur la fraude interne. Dans les décennies qui ont suivi, nous avons poursuivi cette importante ligne d'étude afin d'améliorer la capacité de notre profession à prévenir, détecter et répondre à la fraude.

J'espère que ce rapport ne rendra pas seulement hommage aux CFE qui ont relevé les défis de la pandémie et partagé leurs expériences en matière d'enquête sur les fraudes pendant cette période, mais qu'il fournira également des informations utiles aux chefs d'entreprise, au public et à la communauté anti-fraude dans son ensemble, sur la manière de protéger efficacement les organisations contre les méfaits de la fraude interne.

Bruce Dorris, J.D., CFE, CPA
Président et Directeur Général, Association of Certified Fraud Examiners



SOMMAIRE

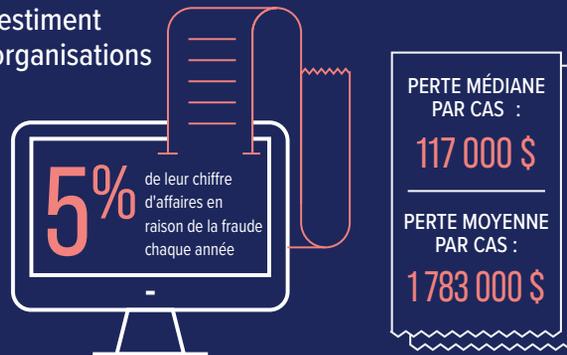
AVANT-PROPOS	2	Âge du fraudeur	54
PRINCIPALES CONCLUSIONS	4	Niveau d'éducation du fraudeur	55
Introduction	6	Collusion entre plusieurs fraudeurs	56
Focus : Le coût mondial de la fraude	8	Antécédents criminels du fraudeur	57
Comment la fraude interne est-elle commise ?	9	Antécédents professionnels du fraudeur	57
Catégories de fraudes internes	9	Indicateurs comportementaux des fraudeurs	58
Durée des schémas de fraude	13	Signaux d'alerte liés aux ressources humaines	59
Vélocité des schémas de fraude	15	Focus : Signaux d'alerte comportementaux de la fraude	60
Focus : Comment les fraudeurs dissimulent-ils leurs forfaits ?	17	Sanctions	62
Focus : Une décennie de fraude interne	18	Mesures internes prises à l'encontre des fraudeurs	62
Schémas relatifs aux cryptomonnaies	20	Focus : Lutte contre la fraude	63
Détection	21	Récupération des pertes dues à la fraude	65
Détection initiale de la fraude interne	21	Méthodologie	66
Focus : Efficacité de la ligne d'alerte et du mécanisme de signalement	24	Méthodologie d'analyse	66
Mécanismes de signalement	26	Participants à l'enquête	67
Personnes auxquelles les lanceurs d'alerte effectuent leurs signalements	27	Focus régional	70
Organisations victimes	28	Asie-Pacifique	70
Type d'organisations	28	Europe orientale et Asie occidentale/centrale	72
Taille de l'organisation	29	Amérique latine et Caraïbes	74
Secteur d'activité de l'organisation	32	Moyen-Orient et Afrique du Nord	76
Contrôles anti-fraudes dans les organisations victimes	34	Asie du Sud	78
Focus : Modification des contrôles anti-fraudes après une fraude	39	Afrique sub-saharienne	80
Focus : L'effet du COVID sur la fraude interne	40	États-Unis et Canada	82
Vérification des antécédents	41	Europe occidentale	84
Faiblesse du contrôle interne ayant contribué à la fraude	42	Annexe statistique	86
Fraudeurs	44	Index des graphiques	89
Positionnement hiérarchique du fraudeur	44	Checklist des contrôles pour la prévention des fraudes	92
Ancienneté du fraudeur dans l'organisation	46	Glossaire	94
Service/Département du fraudeur	46	À propos de l'ACFE	95
Focus : Comment l'ancienneté affecte-t-elle le risque de fraude ?	48		
Fraude et genre	51		

PRINCIPALES CONCLUSIONS

NOTRE ÉTUDE A COUVERT



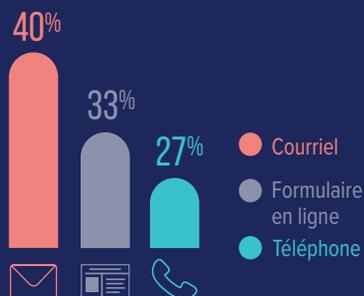
Les CFE estiment que les organisations **perdent**



DÉTECTION



Plus de la **moitié** des signalements provenait des employés



Les alertes par les courriels et les formulaires en ligne ont **tous les deux** dépassé les alertes téléphoniques

TYPLOGIE

LES DÉTOURNEMENTS D'ACTIFS sont les plus fréquents et les moins coûteux



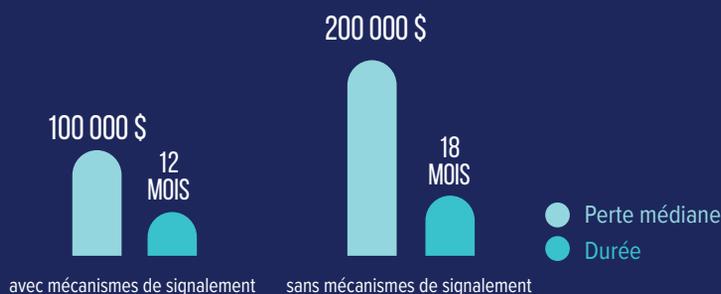
LES FRAUDES AUX ÉTATS FINANCIERS sont les moins fréquentes et les plus coûteuses



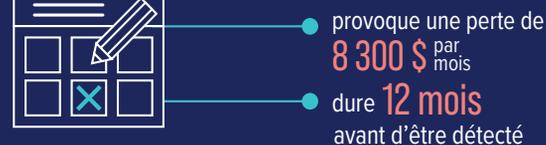
LA CORRUPTION a été le schéma de fraude le plus fréquent dans toutes les régions du monde

LES ORGANISATIONS DOTÉES DE MÉCANISMES DE SIGNALEMENT

détectent plus rapidement et encourent moins de pertes que les organisations qui en sont dépourvues



LE CAS TYPIQUE DE FRAUDE



8% des cas de fraude implique l'usage de **CRYPTOMONNAIES**

Parmi ces cas, les cryptomonnaies sont le plus souvent utilisées pour :



PRINCIPALES CONCLUSIONS

ORGANISATIONS VICTIMES

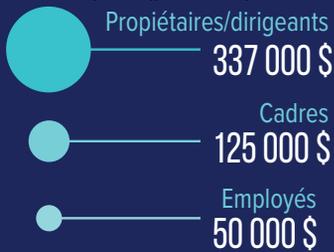
TOP 5 DES PERTES MÉDIANES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



LES ORGANISATIONS AVEC **PEU D'EMPLOYÉS** ONT EU LES PERTES MÉDIANES LES PLUS ÉLEVÉES (150 000 \$)

PROFIL DES FRAUDEURS

Les propriétaires et les dirigeants ont commis seulement 23 % des fraudes internes mais ont causé les plus grosses pertes



Presque la moitié de toutes les fraudes internes provenaient des 4 fonctions suivantes :



85% des fraudeurs avaient affiché **AU MOINS UN SIGNAL** d'alerte de comportement frauduleux



Seulement 6% des fraudeurs avaient des antécédents judiciaires pour fraude

CONTRÔLES ANTI-FRAUDES

La présence de contrôles anti-fraudes est associée à la



Presque la moitié des cas détectés sont dus au :



81% des organisations victimes ont modifié leurs dispositifs de contrôle interne suite à la fraude



TRAITEMENTS DES CAS



61%

des fraudeurs ont été licenciés par leurs employeurs



58%

des cas ont été signalés à la justice



66%

des cas signalés à la justice ont conduit à des condamnations



50%

des organisations n'ayant pas signalé les cas de fraude à la justice ont estimé que les sanctions internes étaient suffisantes

INTRODUCTION



Cette étude constitue l'analyse la plus complète qui soit de la fraude interne : ses coûts, ses méthodes, ses victimes et ses auteurs.

La fraude interne est très probablement la forme la plus coûteuse et la plus courante de criminalité financière dans le monde. Le terme de fraude interne désigne les fraudes commises par des individus à l'encontre des organisations qui les emploient ¹.

Il y a deux raisons principales pour lesquelles ce type de crime est si répandu. La première raison est que toute organisation ayant des employés doit, dans une certaine mesure, leur confier l'accès ou le contrôle de ses actifs, qu'il s'agisse de la tenue de ses registres, de la gestion de ses comptes bancaires, de la protection de ses stocks, etc. C'est cette même confiance qui peut rendre les organisations vulnérables à la fraude interne. Car toutes les fraudes, au fond, sont fondées sur des abus de confiance. La deuxième raison pour laquelle la fraude interne est si coûteuse et si fréquente est simplement qu'il y a tant de personnes en mesure de commettre ces crimes. La main-d'œuvre mondiale se compose de plus de 3,3 milliards de personnes ², dont la grande majorité ne volera ou n'abusera jamais de la confiance des employeurs. Mais si ne serait-ce qu'un infime pourcentage de ces personnes saute le pas, ce sont des millions de schémas de fraude interne qui sont commis chaque année.

Nous ne savons pas précisément combien de personnes se livrent à la fraude interne chaque année, mais nous savons que le préjudice collectif infligé par ces criminels est énorme. Comme vous le verrez dans ce rapport, les pertes mondiales se mesurent probablement en milliers de milliards de dollars US. Cela représente de l'argent qui aurait pu être dépensé pour créer des emplois, produire des biens et des services ou fournir des services publics. Au lieu de cela, il est allé dans les poches des fraudeurs.

Les données contenues dans le *Report to the Nations 2022* représentent notre meilleur effort pour comprendre et mesurer l'impact de la fraude interne. Sur la base de 2 110 cas de fraude interne ayant fait l'objet d'une enquête entre janvier 2020 et septembre 2021, nous avons compilé des statistiques sur les méthodes utilisées pour commettre ces crimes, les moyens par lesquels ils ont été détectés, les caractéristiques des victimes et des fraudeurs, et la manière dont les organisations victimes ont réagi après la détection des fraudes.

Ce rapport est basé sur les données qui nous ont été fournies par les *Certified Fraud Examiners* (CFE) du monde entier qui ont participé à l'enquête mondiale sur la fraude de 2021. Chaque CFE ayant participé à l'étude a reçu un questionnaire en ligne comprenant 77 questions détaillées sur un cas de fraude sur lequel il ou elle avait personnellement enquêté. Nous sommes profondément reconnaissants aux CFE qui ont pris part à cette enquête et qui ont partagé des informations afin que d'autres puissent en tirer profit. Ce rapport est, à bien des égards, un témoignage du dévouement et de l'abnégation de ces CFE.

Les fraudes illustrées dans cette étude ont été commises dans 133 pays et ont ciblé des organisations dans 23 secteurs économiques distincts. Elles ont affecté de grandes entreprises multinationales, de petites sociétés privées, des agences gouvernementales, des organisations à but non lucratif et tout autre type ou taille d'organisation imaginable. Ce rapport est véritablement une étude mondiale de la fraude interne et, comme ses résultats le montrent clairement, aucune organisation n'est à l'abri de ces crimes.

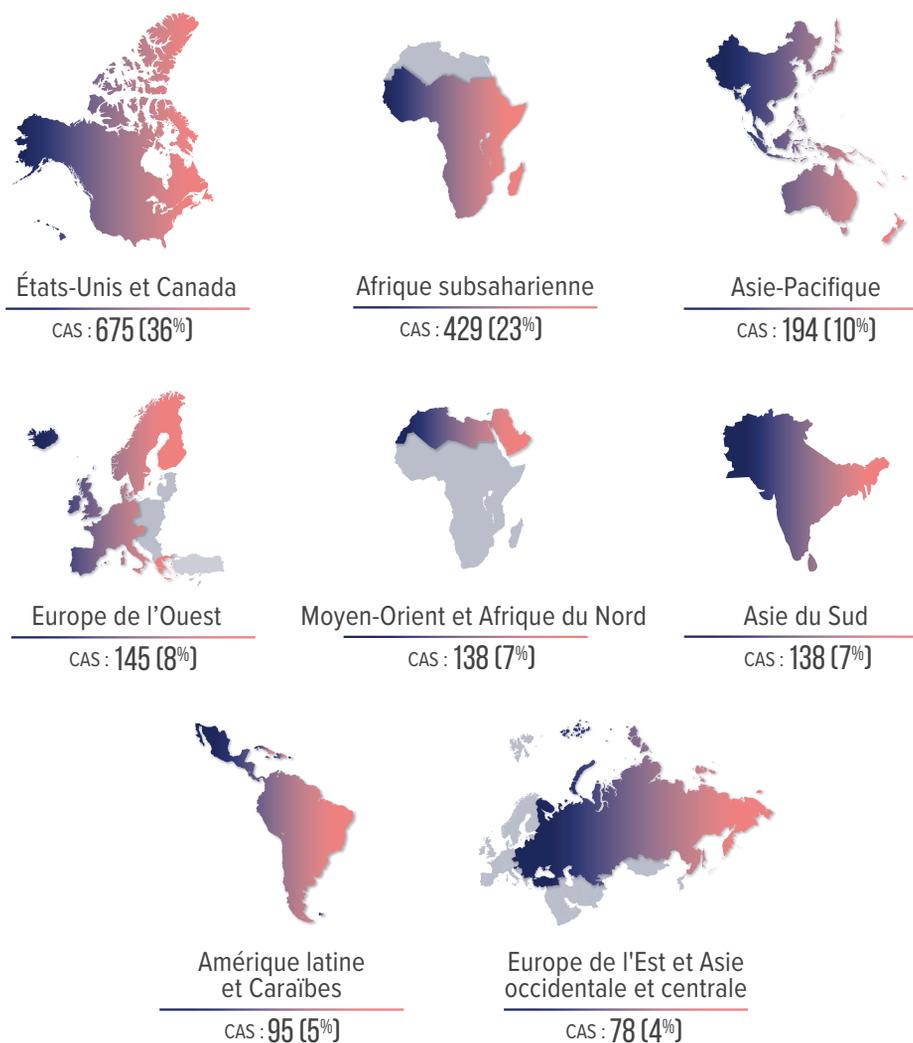
¹ La fraude interne est formellement définie comme l'utilisation de sa profession à des fins d'enrichissement personnel par l'abus ou le détournement délibéré des ressources ou des actifs de l'employeur.

² The World Bank DataBank, "Labor Force, Total (1990–2020)," <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN>.

L'OBJECTIF DU *REPORT TO THE NATIONS 2022* EST DE COMPILER DES INFORMATIONS DÉTAILLÉES SUR LES CAS DE FRAUDE INTERNE DANS CINQ DOMAINES CRITIQUES :

- Les méthodes par lesquelles les fraudes internes sont commises
- Les moyens par lesquels les fraudes internes sont détectées
- Les caractéristiques des organisations victimes de fraudes internes
- Le profil des personnes qui commettent des fraudes internes
- Les suites données aux cas de fraudes après leur détection et une fois les fraudeurs identifiés.

FIG. 1 CAS DÉCLARÉS PAR RÉGION



LE COÛT MONDIAL DE LA FRAUDE

La fraude est un problème véritablement mondial, qui touche des organisations dans toutes les régions et dans tous les secteurs d'activité du globe. Mesurer l'étendue réelle des dommages causés par la fraude interne peut être difficile puisque la plupart des schémas de fraude impliquent forcément dissimulation et tromperie. Cependant, notre étude fournit des informations précieuses sur l'étendue de ce problème et sur la façon dont il affecte les organisations partout dans le monde.

NOTRE ÉTUDE A COUVERT



2 110
CAS

dans



133
PAYS

Général des pertes
Totales de plus de

36 \$ MILLIARDS



1 783 000 \$

PERTE MOYENNE PAR CAS DE FRAUDE



21% DES CAS ONT PROVOQUÉ
DES PERTES DE
1 MILLION USD ET +

Les CFE estiment que les
organisations **PERDENT**



En projetant sur
le Produit Global Brut
de 2021
(94 940 milliards USD),

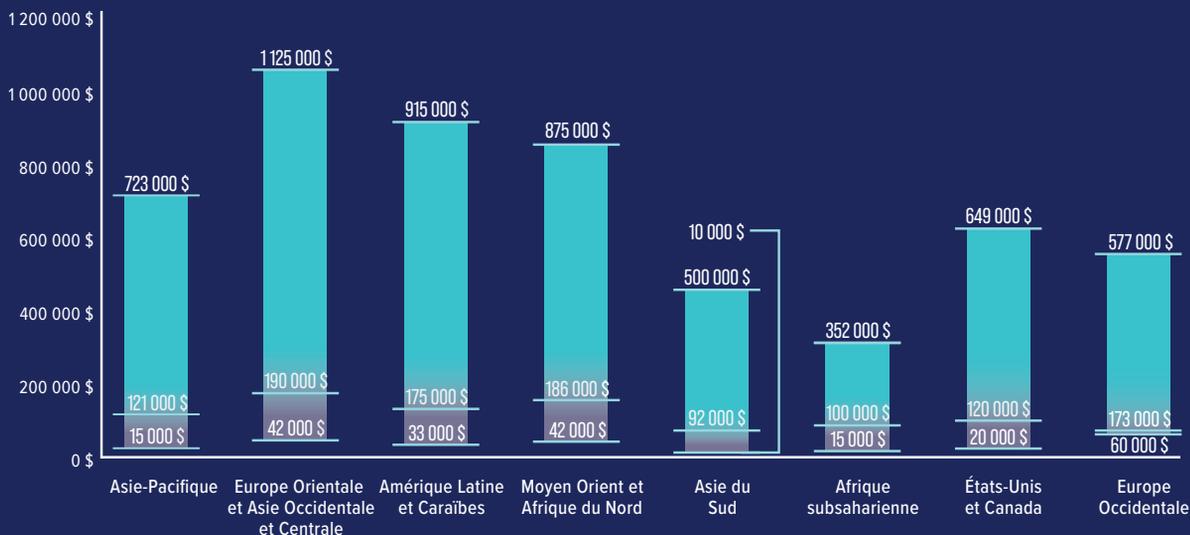
Cela donne plus de
4 700
MILLIARDS
perdus à cause de la
FRAUDE au niveau
mondial

WWW.IMF.ORG/EXTERNAL/DATAMAPPER/NGDPD@WEO/WEOWORLD

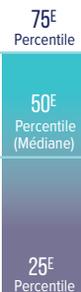
PERTES PAR CAS



PERTES PAR RÉGIONS



CLÉ DE LECTURE



COMMENT LA FRAUDE INTERNE EST-ELLE COMMISE ?



Depuis la publication du premier *Report to the Nations* en 1996, nous avons analysé plus de 20 000 cas de fraude interne qui nous ont été signalés par les CFE. Dans chaque étude, nous avons exploré les mécanismes utilisés par les fraudeurs pour escroquer leurs employeurs. Même en tenant compte de l'évolution vers les paiements numériques, les environnements de travail à distance et les organisations basées sur la technologie, les schémas et les méthodes utilisés par les fraudeurs pour commettre des fraudes internes restent les mêmes au fil du temps. Une nomenclature de ces schémas est fournie dans le système de classification de la fraude et des abus professionnels, également appelé communément l'Arbre de la Fraude (voir Figure 3).

CATÉGORIES DE FRAUDE INTERNE

Au niveau supérieur, il existe trois catégories principales de fraude interne. Le détournement d'actifs, qui implique qu'un employé vole ou utilise abusivement les ressources de son employeur, est le plus courant, 86 % des cas entrant dans cette catégorie.

Ces fraudes ont toutefois tendance à entraîner la perte médiane la plus faible, soit 100 000 USD par cas (voir Figure 2). En revanche, les schémas de fraude aux états financiers, dans lesquels l'auteur provoque intentionnellement une inexactitude ou une omission importante dans les états financiers de l'organisation, constituent la catégorie la moins courante (9 % des cas) mais la plus coûteuse (593 000 USD). La troisième catégorie, la corruption - qui comprend des délits tels que les pots-de-vin, les conflits d'intérêts et l'extorsion - se situe au milieu en termes de fréquence et de pertes. Ces schémas concernent 50 % des cas et entraînent une perte médiane de 150 000 USD.

FIG. 2 COMMENT LA FRAUDE INTERNE EST-ELLE COMMISE ?

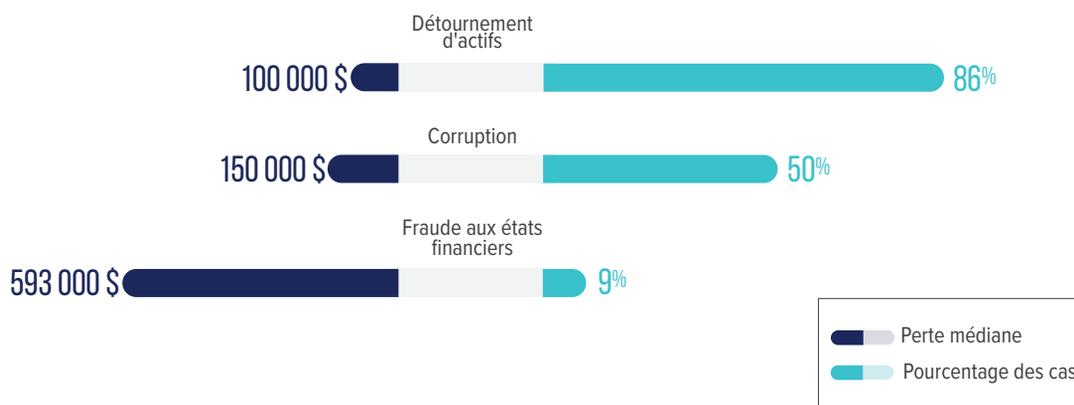
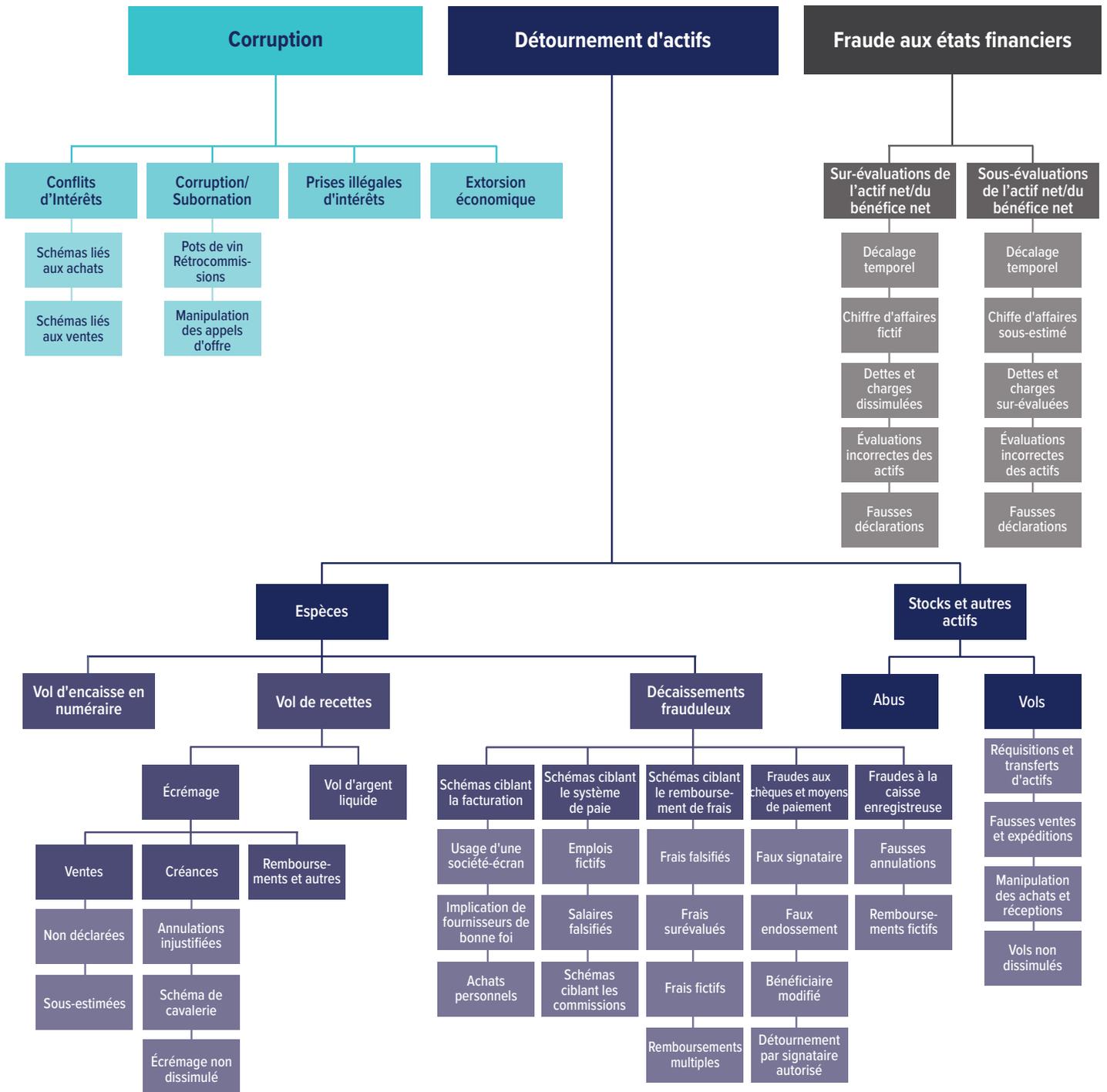


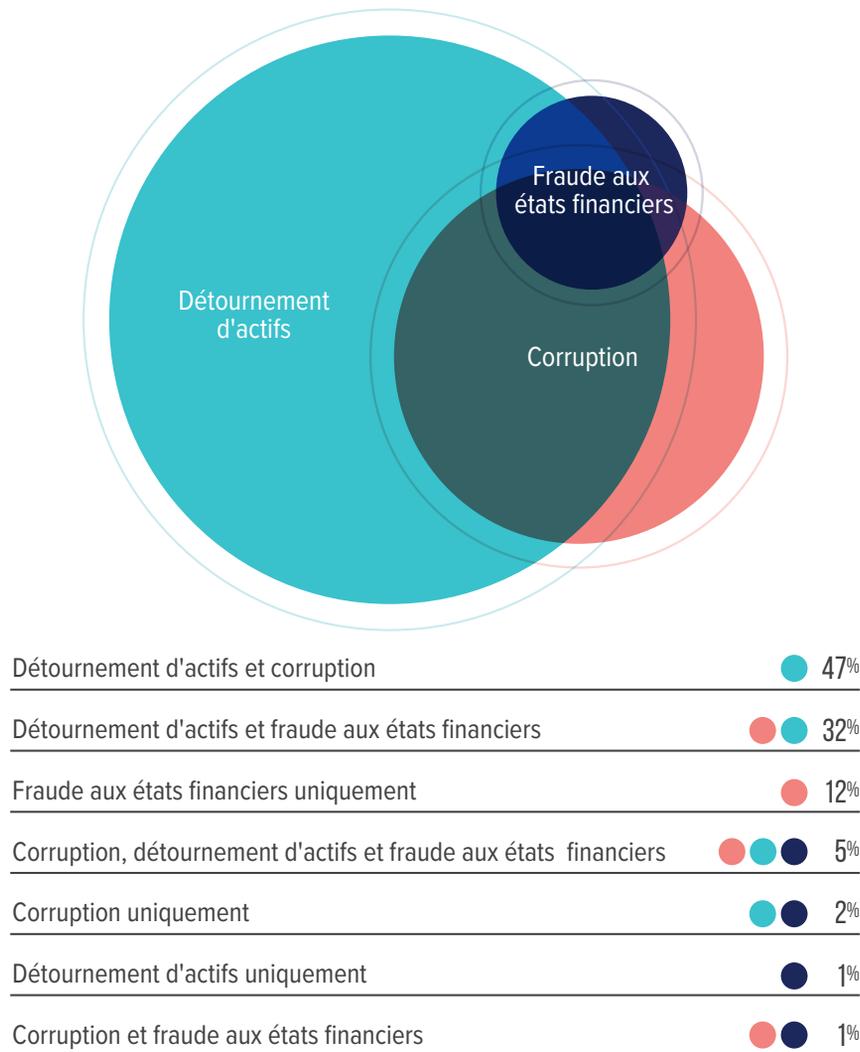
FIG. 3 CLASSIFICATION DES FRAUDES INTERNES ET ABUS PROFESSIONNELS (L'ARBRE DE LA FRAUDE)³



³ Les définitions utilisées pour les schémas de fraude dans l'arbre de la fraude se trouvent dans le Glossaire en p. 94.

Les fraudeurs ne se limitent pas nécessairement à une seule méthode de vol. Parmi les cas étudiés, 40 % impliquaient plus d'une des trois catégories principales de fraude interne. Comme l'indique la Figure 4, 32 % des fraudeurs ont commis à la fois des détournements d'actifs et des actes de corruption dans le cadre de leur crime, 2 % ont détourné des actifs et commis des fraudes aux états financiers, 1 % se sont livrés à la fois à la corruption et à la fraude aux états financiers, et 5 % ont inclus les trois catégories dans leurs schémas.

FIG. 4 À QUELLE FRÉQUENCE LES FRAUDEURS COMMETTENT-ILS PLUS D'UN TYPE DE FRAUDE INTERNE ?

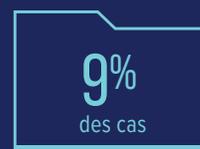


LES SCHÉMAS DE DÉTOURNEMENT D'ACTIFS
sont les plus fréquents mais les moins coûteux



100 000 \$
de perte médiane

LES CAS DE FRAUDES AUX ÉTATS FINANCIERS
Sont les moins courants mais les plus coûteux

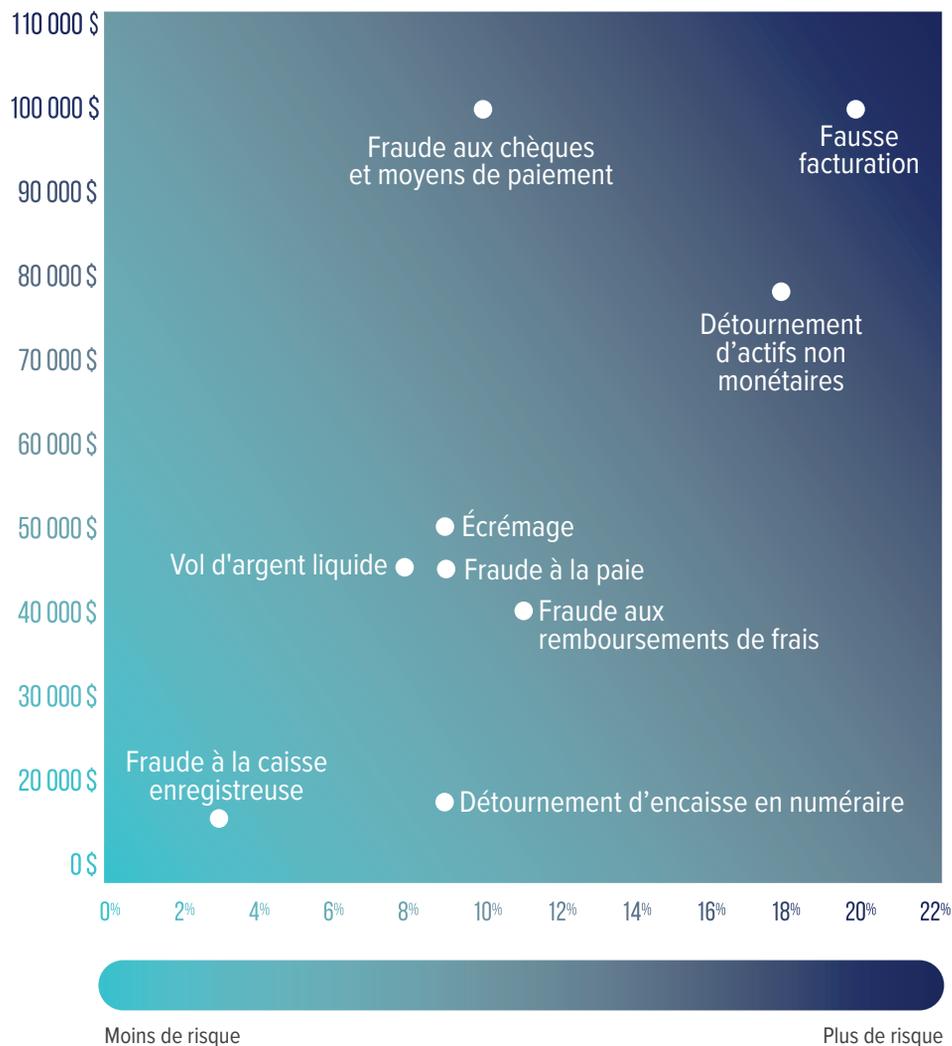


593 000 \$
de perte médiane

LES SOUS-CATÉGORIES DE DÉTOURNEMENT D'ACTIFS

Parce que les détournements d'actifs représentent un pourcentage si important des cas de fraude interne, nous divisons ces fraudes en neuf sous-catégories distinctes afin de mieux illustrer comment elles affectent les organisations. La Figure 5 est un « diagramme thermique » qui montre la fréquence et la perte médiane de chaque sous-catégorie de détournement d'actifs (voir le glossaire à la page 94 pour les définitions de chaque sous-catégorie). Les cas de fausse facturation présentent un risque important, puisqu'ils constituent la forme la plus courante de détournement d'actifs et causent également la perte médiane la plus élevée. D'autres risques élevés, selon à la fois leur fréquence et leur impact financier, sont la falsification de chèques et de moyens de paiements, ainsi que les schémas non monétaires (tels que le vol d'actifs physiques, d'investissements ou d'informations confidentielles).

FIG. 5 QUELS SONT LES SCÉMAS DE DÉTOURNEMENT D'ACTIFS PRÉSENTANT LE PLUS GRAND RISQUE ?

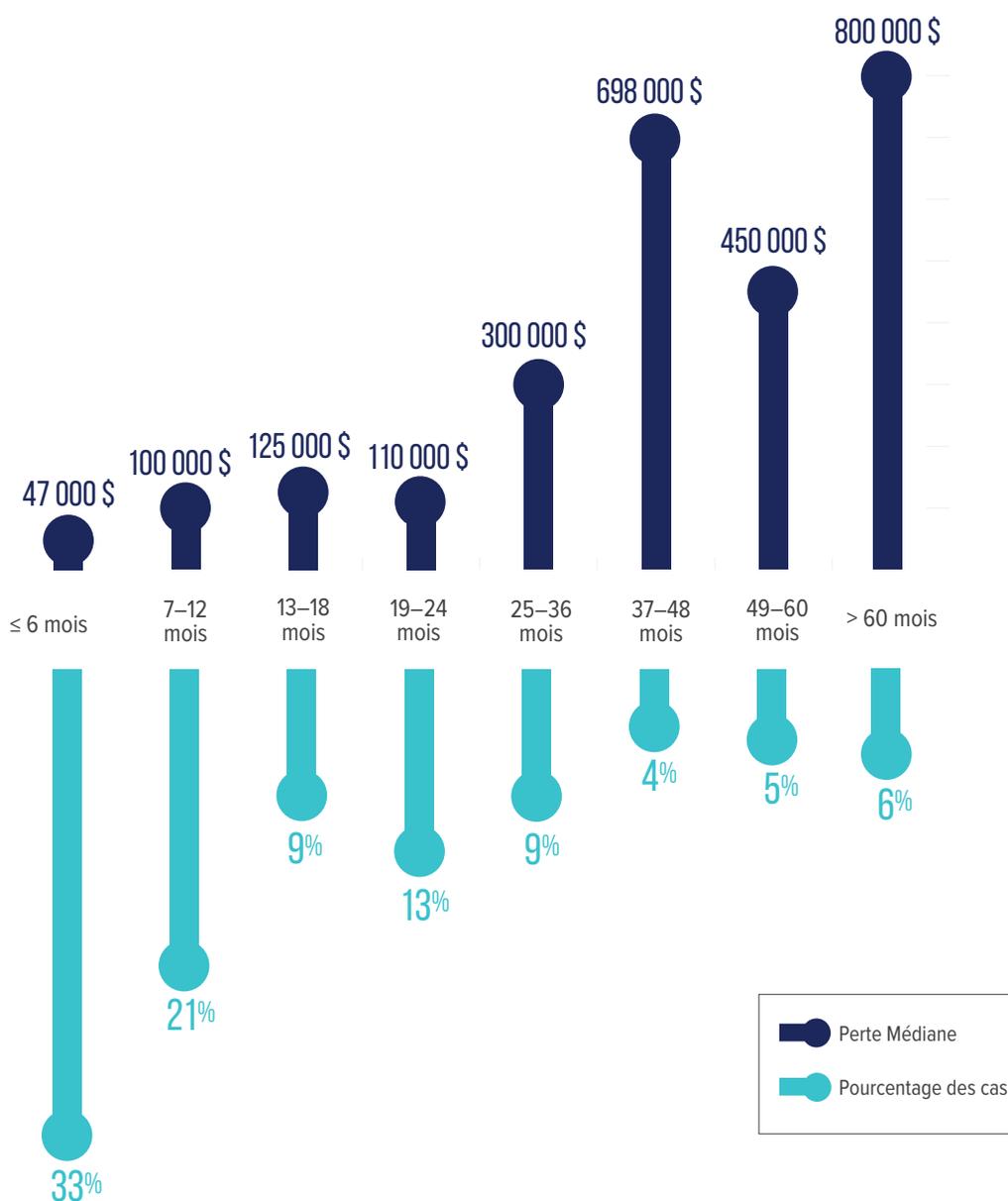


Catégorie	Nombre des cas	Pourcentage des cas	Perte médiane
Fausse facturation	416	20%	100 000 \$
Détournement d'actifs non monétaires	385	18%	78 000 \$
Fraude aux remboursements de frais	232	11%	40 000 \$
Fraude aux chèques et moyens de paiement	208	10%	100 000 \$
Détournement d'encaisse en numéraire	199	9%	15 000 \$
Écrémage	198	9%	50 000 \$
Fraude à la paie	198	9%	45 000 \$
Vol d'argent liquide	169	8%	45 000 \$
Fraude à la caisse enregistreuse	58	3%	10 000 \$

DURÉE DES SCHÉMAS DE FRAUDE

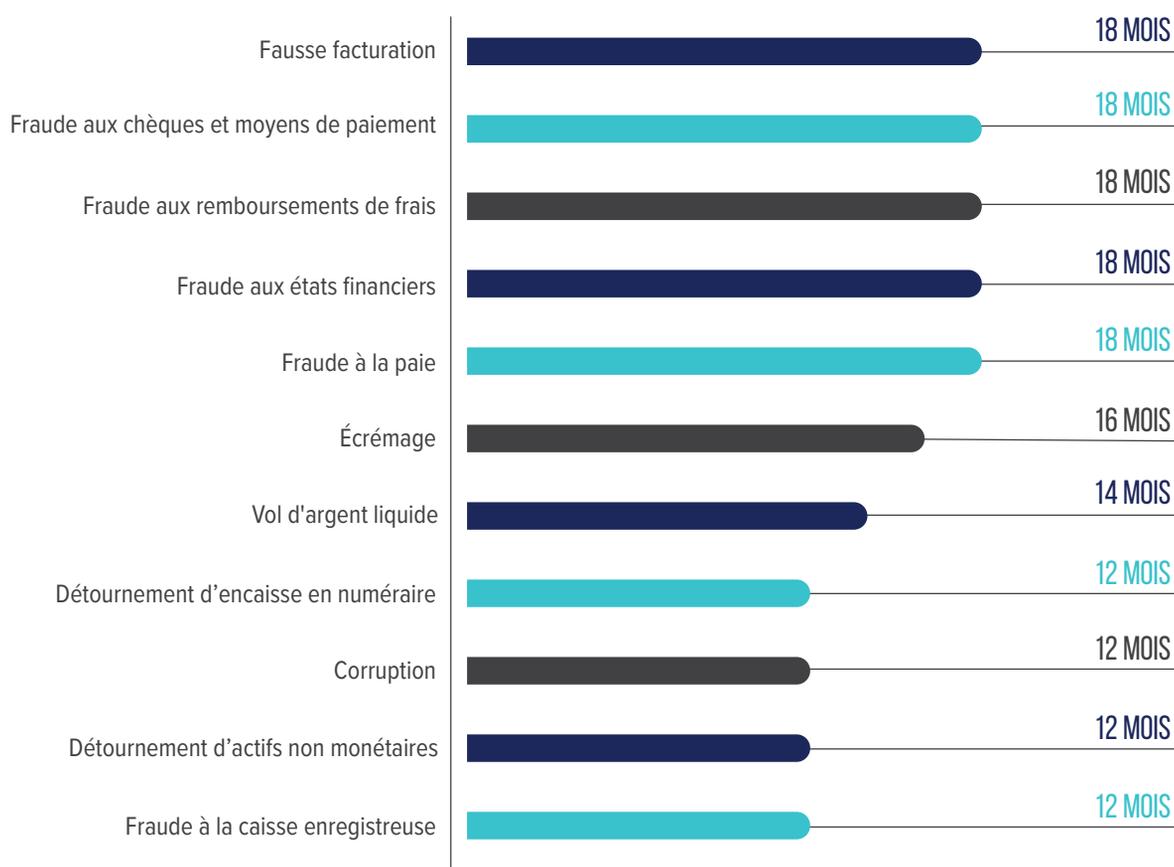
Malgré leurs efforts, les organisations ne peuvent pas prévenir toutes les fraudes ; si une organisation reste opérationnelle assez longtemps, tôt ou tard un employé commettra une fraude. Par conséquent, la capacité à détecter rapidement les fraudes est cruciale. Nos recherches indiquent que la durée médiane de la fraude - c'est-à-dire le temps typique entre le début de la fraude et sa détection - est de 12 mois. En outre, la Figure 6 montre que plus longtemps une fraude reste non détectée, plus la perte financière est importante.

FIG. 6 QUEL EST LE LIEN ENTRE LA DURÉE D'UNE FRAUDE ET LA PERTE MÉDIANE ?



Lors de la conception de contrôles anti-fraudes, de l'évaluation des risques de fraude et de la mise en place de mesures de détection proactive, il est utile de comprendre l'impact potentiel des différentes catégories de fraude. En plus d'analyser la fréquence et la perte médiane des catégories de fraude interne (voir Figures 2 et 5), nous avons également examiné la durée des cas (en mois) pour chaque catégorie. Comme le montre la Figure 7, les entreprises ont tendance à détecter le plus rapidement (12 mois) les cas de fraude à la caisse, de fraude non-monnaire, de corruption et de fraude en numéraire. D'autres schémas tels que la fausse facturation, la falsification de chèques et de moyens de paiements, la fraude aux notes de frais, la fraude aux états financiers et la fraude aux traitements et salaires durent généralement un an et demi avant d'être découverts.

FIG. 7 COMBIEN DE TEMPS DURENT LES DIFFÉRENTS SCHÉMAS DE FRAUDE INTERNE ?

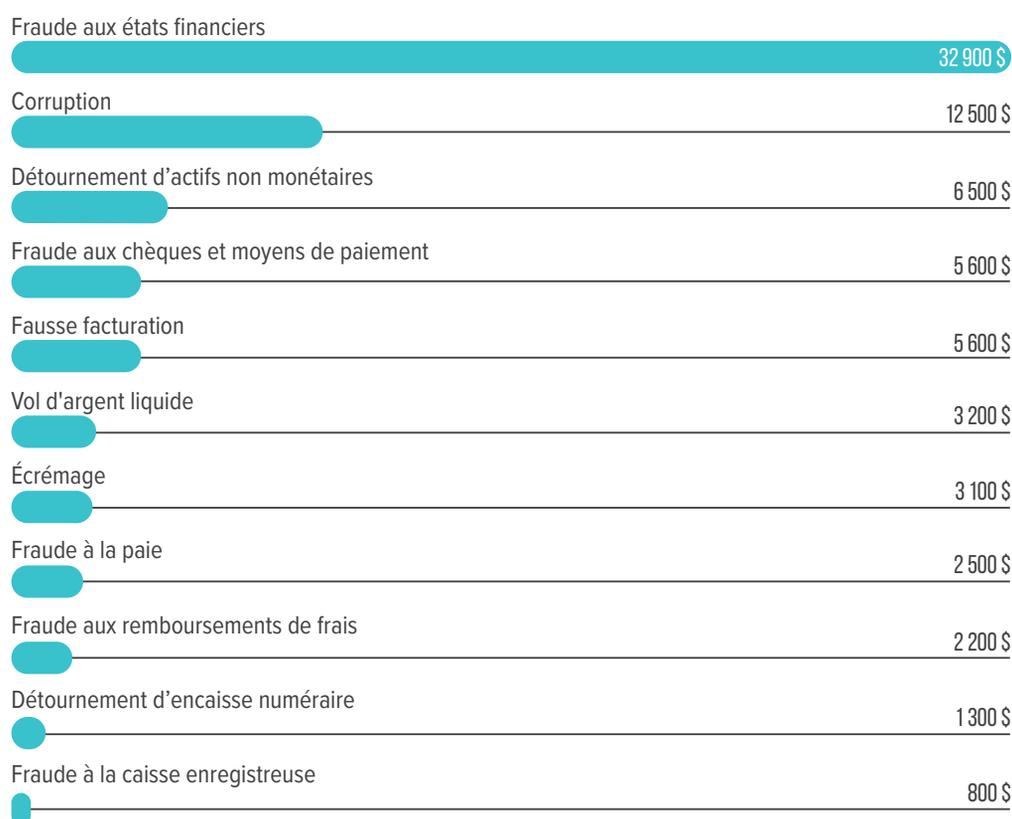


LA VÉLOCITÉ (RAPIDITÉ D'IMPACT) DES SCHÉMAS DE FRAUDE

Divers schémas de fraude affectent différemment les entreprises, et les organisations doivent prendre des décisions sur comment et où diriger leurs efforts anti-fraudes. Nous avons donc analysé en combien de temps la fraude interne tend à causer des dommages, ainsi que la variation de cette vélocité selon les différentes catégories de fraude.

Pour déterminer la vélocité des différents types de fraude, nous avons divisé le montant des pertes par le nombre de mois pendant lesquels la fraude est restée non détectée. La vélocité médiane pour tous les cas signalés était une perte de 8 300 USD par mois. L'analyse de la vélocité par type de fraude révèle toutefois que certains types de fraude interne causent des dommages beaucoup plus rapidement que d'autres. Comme le montre la Figure 8, les schémas de fraude aux états financiers ont la plus grande vélocité avec 32 900 USD par mois, suivis par les schémas de corruption, avec une vélocité de 12 500 USD par mois. Les organisations peuvent utiliser ces données pour établir des priorités en matière de ressources, par exemple en investissant davantage dans des mesures de protection contre les fraudes à vélocité élevée.

FIG. 8 QUELLE EST LA VÉLOCITÉ TYPIQUE (PERTE MÉDIANE PAR MOIS) DES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE FRAUDE INTERNE ?



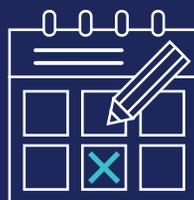
Notre analyse révèle également des différences dans la vélocité des schémas de fraude en fonction du nombre de fraudeurs impliqués dans une affaire, ainsi que de la position du fraudeur principal. Les schémas impliquant trois fraudeurs ou plus s'intensifient plus rapidement que ceux qui n'en impliquent qu'un ou deux. De même, les schémas commis par un propriétaire ou un cadre dirigeant ont une vélocité presque trois fois supérieure à celle des schémas commis par des employés ou des cadres. Ces résultats montrent que les personnes occupant les postes les plus élevés peuvent nuire à l'entreprise beaucoup plus rapidement que celles occupant des postes subalternes.

	Perte Médiane	Durée Médiane	Vélocité par type (pertes par mois)
Un seul fraudeur	57 000 \$	12 mois	4 800 \$
Deux fraudeurs	145 000 \$	12 mois	12 100 \$
Trois fraudeurs ou plus	219 000 \$	12 mois	18 300 \$
Employé	50 000 \$	8 mois	6 300 \$
Cadre	125 000 \$	16 mois	7 800 \$
Propriétaire/dirigeant	337 000 \$	18 mois	18 700 \$
< 100 employés	150 000 \$	16 mois	9,400 \$
100 + employés	100 000 \$	12 mois	8 300 \$

UN CAS TYPIQUE DE FRAUDE



cause une perte de
8 300 \$ par mois



dure **12 mois**
avant sa détection

COMMENT LES FRAUDEURS DISSIMULENT-ILS LEURS FORFAITS ?

L'examen des méthodes utilisées par les fraudeurs pour dissimuler leurs crimes peut aider les organisations à détecter et à prévenir plus efficacement des schémas similaires à l'avenir.

LES 5 PRINCIPALES MÉTHODES DE DISSIMULATION UTILISÉES PAR LES FRAUDEURS



39%

ont créé des documents physiques frauduleux



32%

ont modifié des documents physiques



28%

ont créé des documents ou des fichiers électroniques frauduleux



25%

ont modifié des documents ou des fichiers électroniques



23%

ont détruit ou soustrait des documents physiques



12% des cas n'impliquaient aucune tentative de dissimuler la fraude

PREUVES



57%

DES CAS impliquaient la création de documents frauduleux

Création de documents frauduleux



Modification de documents existants



Effacement ou destruction de documents



38%

DES CAS impliquaient des méthodes de dissimulation concernant des documents physiques ET électroniques.

Documents physiques et documents électroniques



Documents électroniques



Documents physiques



DISSIMULATION EN FONCTION DE LA POSITION HIÉRARCHIQUE



48%

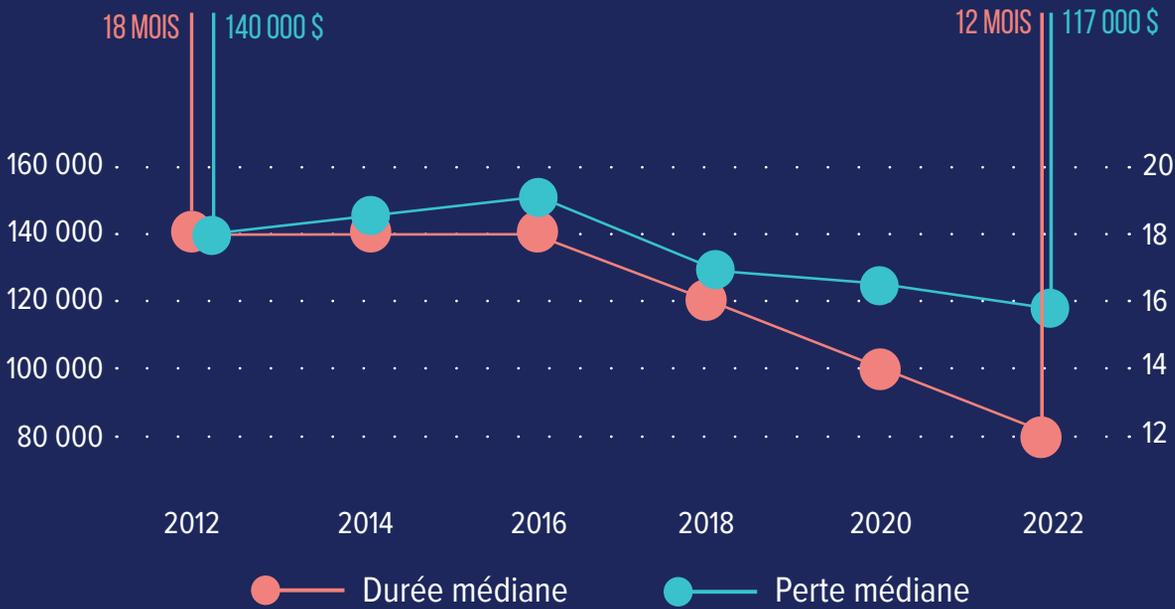
des fraudeurs en position de cadre dirigeant ont **DÉTRUIT** des documents.



61%

des fraudeurs en position de cadre ont **CRÉÉ** des documents frauduleux.

UNE DÉCENNIE DE FRAUDE INTERNE : LES TENDANCES DE 2012 À 2022



Les fraudes sont détectées **plus vite** et causent des pertes **moindres**.

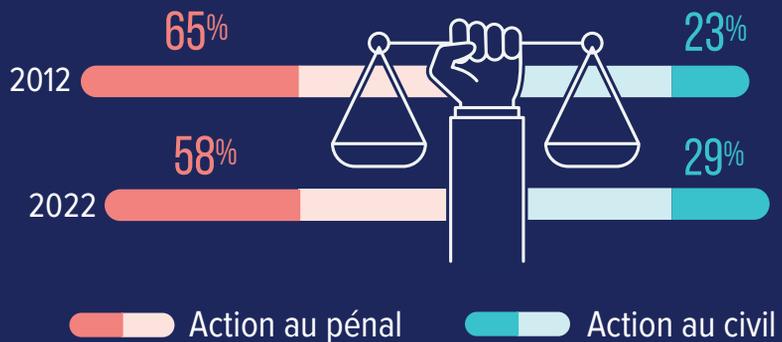
Baisse de la perte médiane

↓ **16%**

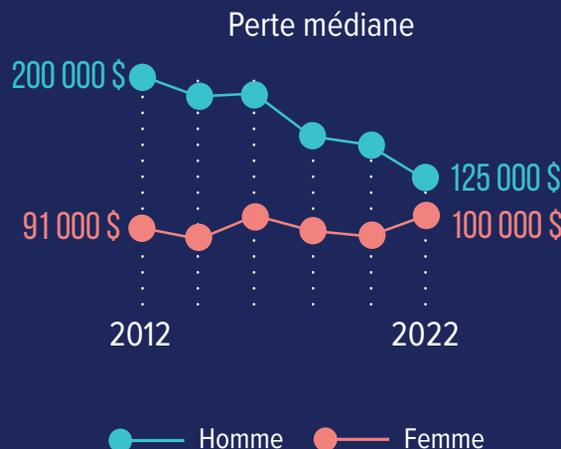
Baisse de la durée médiane

↓ **33%**

Moins d'organisations recourent à la **JUSTICE PÉNALE**, mais davantage à des **ACTIONS AU CIVIL** contre les fraudeurs



les **HOMMES** commettent un pourcentage **CROISSANT** de **FRAUDES**, mais l'écart sur les **PERTES** s'est **RÉDUIT**.

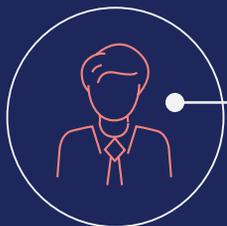


HOMME

65% **↑** 73%
2012 2022

Davantage de fraudeurs ont des positions hiérarchiques avec de

PLUS HAUTS NIVEAUX D'AUTORITÉ



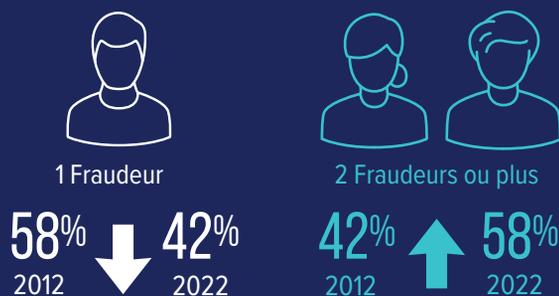
Cadre/Dirigeant/Propriétaire



Le pourcentage des cas impliquant la **CORRUPTION** va **CROISSANT**



Les **FRAUDEURS** COLLABORENT DAVANTAGE



Le taux de mise en place de 17 des 18 contrôles anti-fraudes analysés a **AUGMENTÉ AU COURS DE LA DERNIÈRE DÉCENNIE**



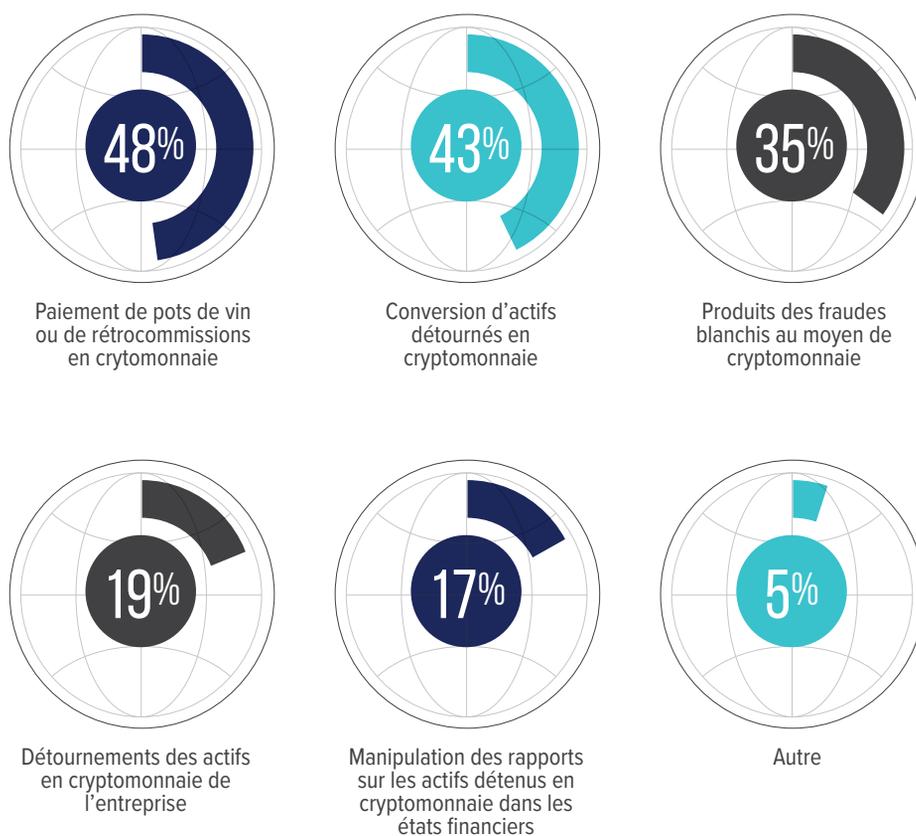
Les 5 contrôles suivants ont **AUGMENTÉ** le plus :

	2012	2022	Augmentation
Mécanisme de signalement	54%	70%	16%
Formation anti-fraude des employés	47%	61%	14%
Politique anti-fraude	47%	60%	13%
Formation anti-fraude des cadres/dirigeants	47%	59%	12%
Évaluations formelles des risques de fraude	36%	46%	11%

FRAUDES AUX CRYPTOMONNAIES

L'essor de la technologie blockchain et le fait que de plus en plus d'organisations intègrent l'utilisation de cryptomonnaies dans leurs opérations régulières offrent une autre occasion aux individus de commettre des fraudes. Seulement 8 % des fraudes de notre étude impliquaient l'utilisation de cryptomonnaies (bien que des preuves anecdotiques suggèrent que ce nombre augmentera dans les années à venir). Parmi ces cas, les abus les plus courants étaient le paiement de corruption et de pots-de-vin en cryptomonnaies (48 %) ou la conversion d'actifs détournés en cryptomonnaies (43 %).

FIG. 9 COMMENT LES CRYPTOMONNAIES ONT ÉTÉ UTILISÉES DANS LES CAS DE FRAUDE LES IMPLIQUANT



8% des cas de fraude implique l'USAGE DE CRYPTOMONNAIES



Parmi ces cas, les cryptomonnaies étaient utilisées plus fréquemment pour :



DÉTECTION



La détection est une étape essentielle de l'enquête sur les fraudes car la vitesse à laquelle la fraude est détectée, ainsi que la manière dont elle est détectée, peuvent avoir un impact substantiel sur son ampleur. C'est également un élément important de la prévention des fraudes, car les enquêteurs peuvent prendre des mesures pour faciliter leur détection des fraudes au sein de leurs organisations. En conséquence, cela pourrait augmenter la perception par le personnel que les fraudes seront détectées, et éventuellement dissuader certains comportements répréhensibles à venir. Nos données illustrent comment la fraude est initialement détectée, quand elle est détectée, et qui la signale.



DÉTECTION INITIALE DE LA FRAUDE INTERNE ET SOURCES DE SIGNALEMENT

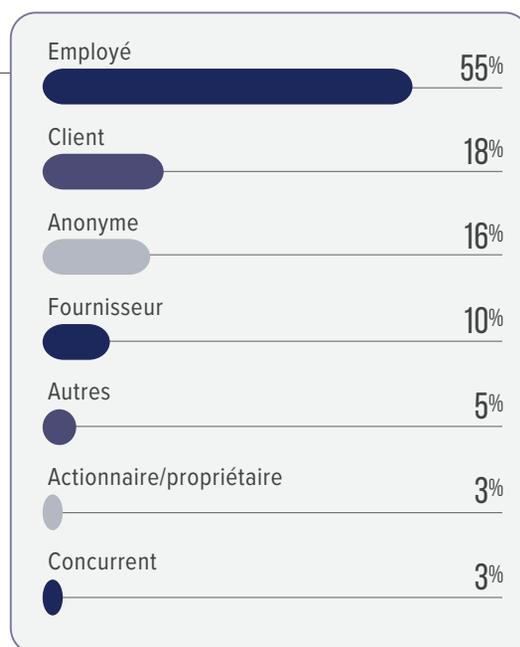
Connaître les méthodes les plus courantes de découverte de la fraude est la base d'une détection efficace de la fraude interne. Malgré le nombre croissant de techniques avancées de détection de la fraude à la disposition des organisations, les signalements sont toujours, et de loin, le moyen le plus courant de révéler les fraudes internes analysées dans notre étude, comme ce fut le cas dans chacun de nos rapports précédents. Comme le montre la Figure 10, 42% des cas de notre étude ont été découverts grâce aux signalements, ce qui représente près du triple des cas révélés par la deuxième méthode de détection la plus courante. Par conséquent, la mise en œuvre de processus efficaces pour solliciter et évaluer minutieusement les signalements est une priorité cruciale pour les investigateurs de fraude.

La Figure 11 identifie les sources des signalements qui ont permis de découvrir des fraudes. Plus de la moitié des signalements proviennent d'employés, tandis que près d'un tiers des signalements proviennent de tierces parties, notamment de clients, de fournisseurs et de concurrents. Cela renforce le fait que la formation à la lutte contre la fraude et la communication des mécanismes de signalement désignés doivent s'adresser à la fois au personnel interne et aux parties tierces.

FIG. 10 COMMENT LA FRAUDE INTERNE EST-ELLE INITIALEMENT DÉTECTÉE ?



FIG. 11 QUI SIGNALE LES FRAUDES INTERNES ?

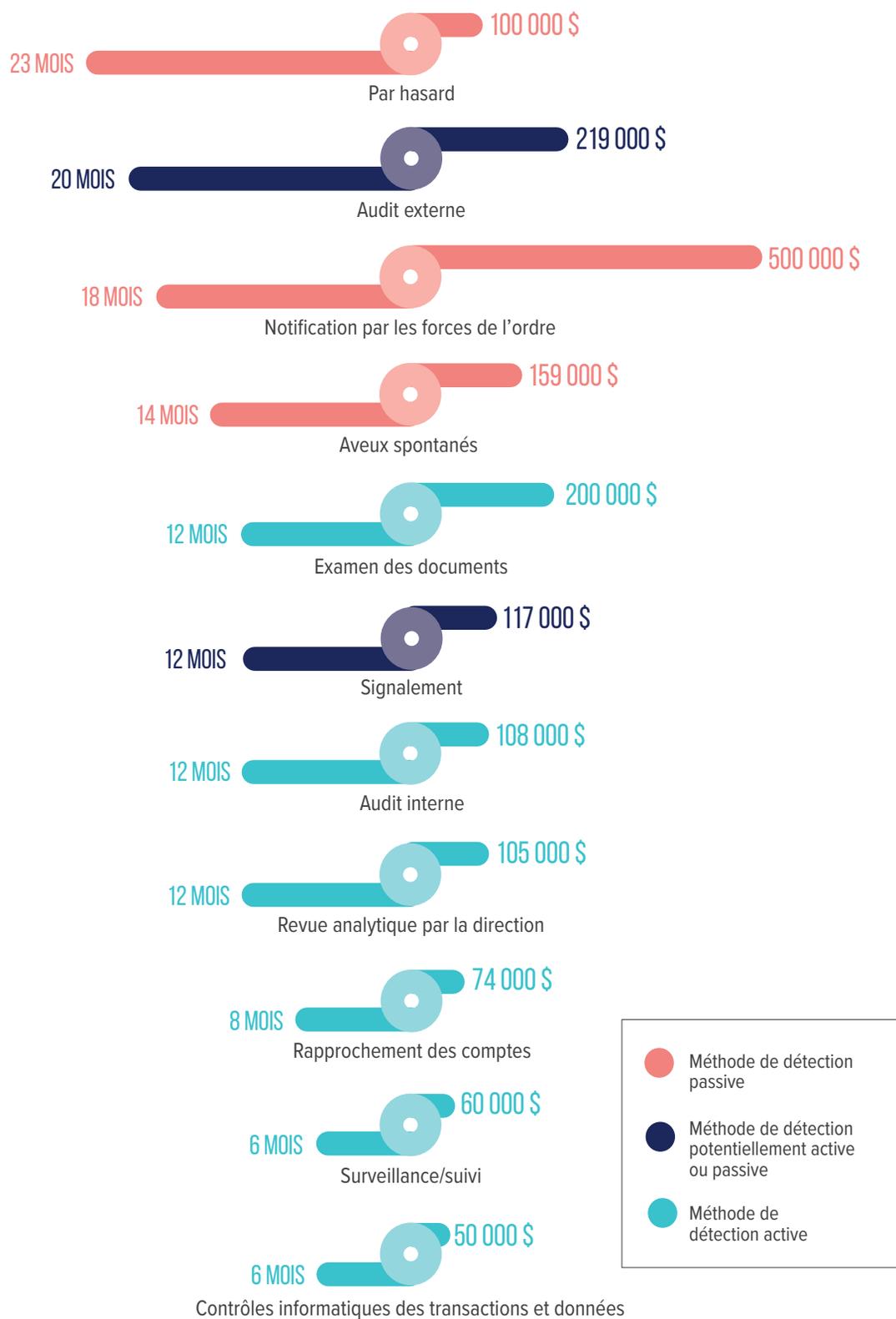


PERTE MÉDIANE ET DURÉE SELON LA MÉTHODE DE DÉTECTION

Les résultats de nos analyses de données montrent que certaines méthodes de détection de la fraude sont plus efficaces que d'autres, car elles sont corrélées à des pertes moins importantes. La Figure 12 montre la relation entre la méthode de détection et la durée et la perte associées à chaque schéma de fraude, respectivement. Dans ce digramme, les barres roses indiquent les schémas qui ont été détectés par des méthodes passives, c'est-à-dire que la fraude a été portée à l'attention de la victime sans qu'elle n'y soit pour rien - y compris la notification par des policiers, par accident ou par la confession d'un fraudeur. En général, la plupart des schémas détectés passivement ont duré plus longtemps et ont été associés à des pertes médianes plus élevées par rapport à toutes les autres méthodes de détection. Les barres bleu clair indiquent les méthodes de détection actives - celles qui impliquent un processus ou un effort conçu (au moins en partie) pour détecter la fraude de manière proactive - comme l'examen de documents ou la surveillance/le suivi/la supervision. Les schémas découverts grâce à une méthode active ont duré moins longtemps et ont entraîné des pertes médianes plus faibles que ceux détectés de manière passive. Les barres bleu foncé indiquent les méthodes de détection qui pourraient potentiellement être passives ou actives, y compris les conseils et l'audit externe.

Ces données mettent en évidence le fait que lorsque la fraude est détectée de manière proactive, elle tend à l'être plus rapidement et entraîne des pertes moindres ; en revanche, la détection passive donne lieu à des schémas plus durables et à un préjudice financier accru pour la victime. Les contrôles anti-fraudes tels que le suivi automatisé des transactions et des données, la surveillance, le rapprochement des comptes, l'examen continu et proactif de la et les services d'audit interne sont autant d'outils qui peuvent conduire à une détection plus efficace de la fraude interne.

FIG. 12 QUEL EST LE LIEN ENTRE LA MÉTHODE DE DÉTECTION, LES PERTES ET LA DURÉE DE LA FRAUDE ?



EFFICACITÉ DE LA LIGNE D'ALERTE ET DES MÉCANISMES DE SIGNALEMENT

Le maintien d'une ligne d'alerte téléphonique ou d'un mécanisme de signalement augmente les chances de détection précoce de la fraude et en réduit les pertes. Les formations de sensibilisation à la fraude encouragent les signalements par le biais de mécanismes dédiés.

70% des **ORGANISATIONS VICTIMES** avaient une ligne d'alerte

Les pertes dues aux fraudes étaient **2 FOIS PLUS ÉLEVÉES** au sein des organisations sans ligne d'alerte



Avec ligne d'alerte **100 000 \$**

Sans ligne d'alerte **200 000 \$**

EFFET DES FORMATIONS DE SENSIBILISATION DES EMPLOYÉS ET CADRES AUX RISQUES

LA FORMATION AUGMENTE la probabilité d'une détection par signalement

45% de cas détectés sur signalement avec une formation

37% de cas détectés sur signalement sans formation



Les signalements de fraude sont **PLUS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE SOUMIS** au moyen des lignes d'alerte avec une formation

Avec une formation **58%**

Sans une formation **42%**

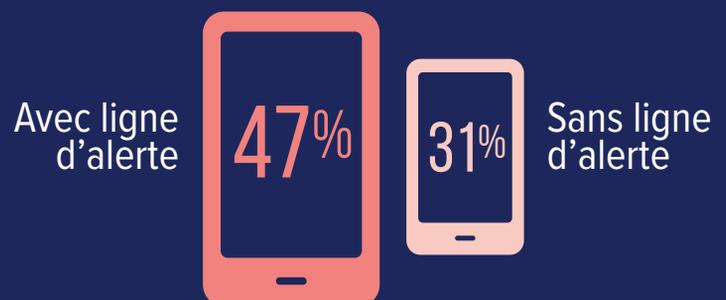
Pourcentage de signalements au moyen des lignes d'alerte

Les organisations avec des lignes d'alerte détectent les fraudes **PLUS TÔT**

Les organisations avec des lignes d'alerte sont plus susceptibles de détecter les fraudes **SUR SIGNALEMENT**

Avec ligne d'alerte **12 MOIS**

Sans ligne d'alerte **18 MOIS**



Pourcentage de cas détectés sur signalement

LES ORGANISATIONS SANS LIGNE D'ALERTE SONT 3,5 X PLUS SUSCEPTIBLES de découvrir la fraude par l'audit externe et 2 X plus par accident



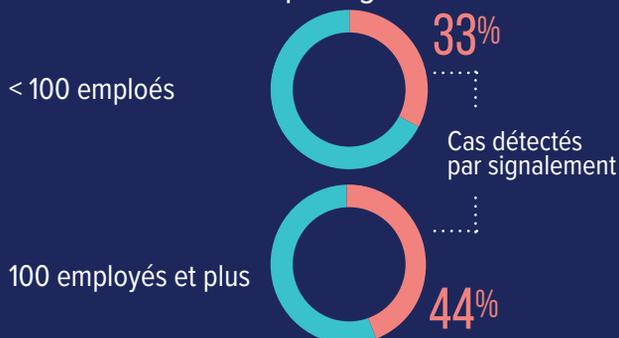
Audit externe



Par accident



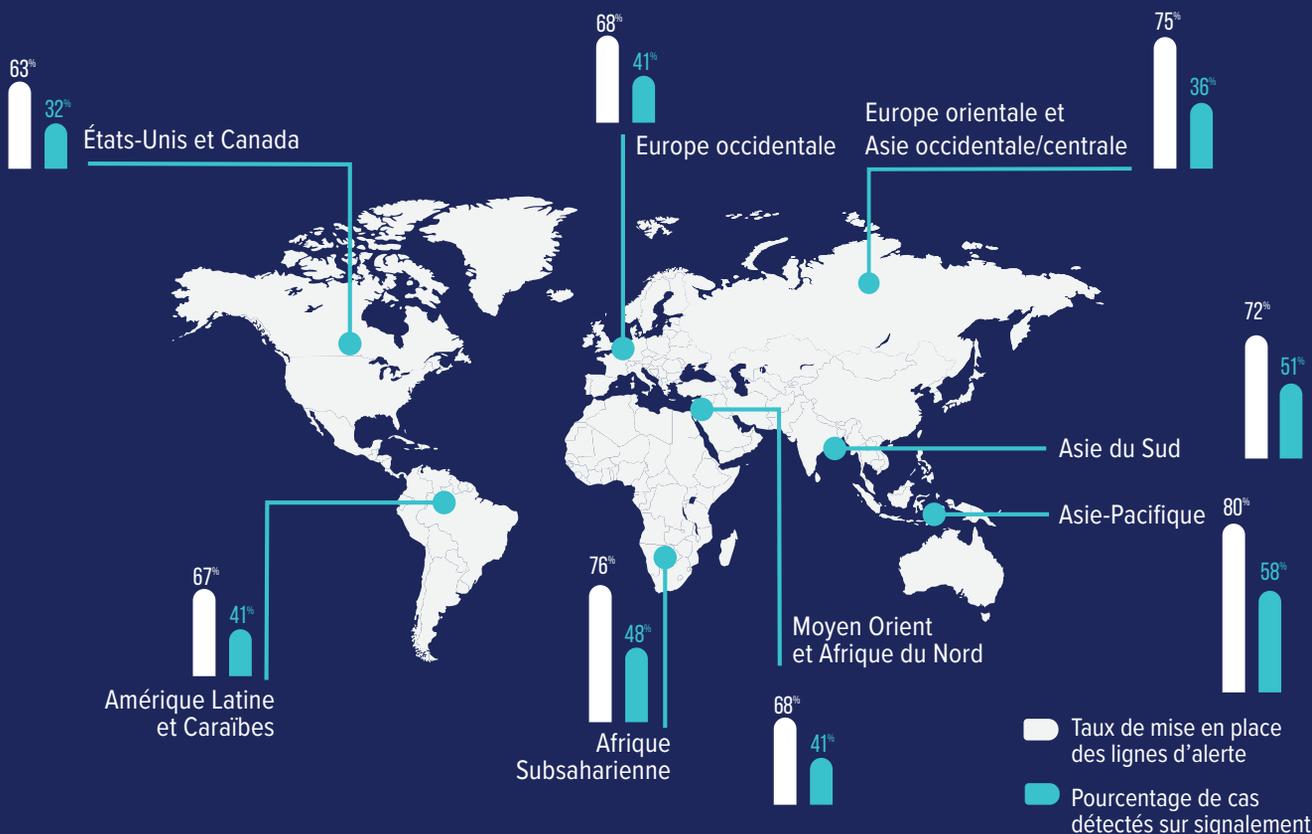
LES ORGANISATIONS DE GRANDE TAILLE sont particulièrement susceptibles de détecter la fraude interne par signalement



Depuis 2012, le pourcentage de signalements par les lignes d'alerte A NETTEMENT AUGMENTÉ



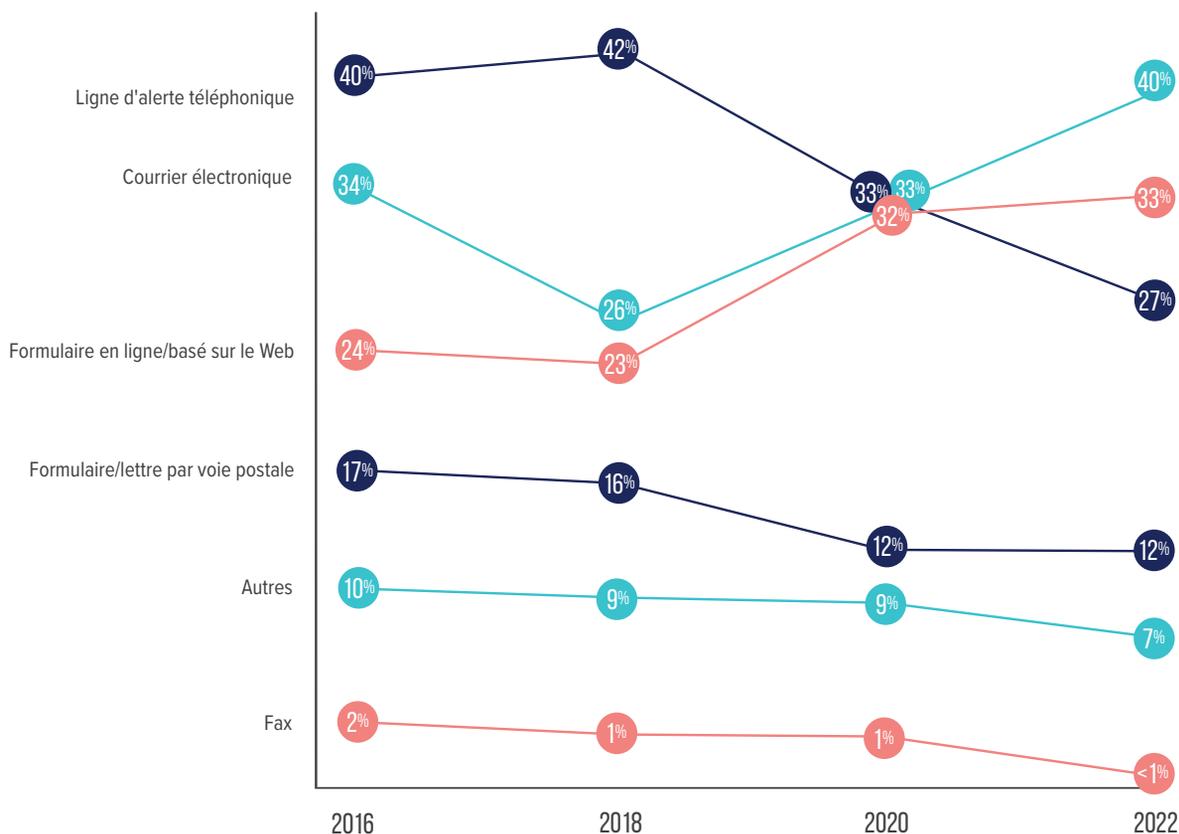
MISE EN PLACE DE LIGNES D'ALERTE ET TAUX DE DÉTECTION SUR SIGNALEMENT PAR RÉGION



MÉCANISMES DE SIGNALEMENT

Dans les cas où un mécanisme de signalement a été utilisé pour signaler une fraude, nous avons demandé aux personnes interrogées de préciser comment le signalement leur est parvenu. Dans nos études précédentes, les lignes d'alerte téléphonique étaient le mécanisme le plus utilisé par les lanceurs d'alerte. Cependant, comme le montre la Figure 13, l'utilisation des lignes téléphoniques a considérablement diminué, tandis que le courrier électronique et les signalements en ligne les devancent tous deux. Ces résultats montrent que les méthodes préférées des lanceurs d'alerte pour signaler une fraude sont diverses et évoluent, notamment en ce qui concerne les signalements en ligne et les formulaires électroniques. Par conséquent, les organisations devraient maintenir plusieurs canaux pour permettre le signalement des fraudes.

FIG. 13 QUELS MÉCANISMES FORMELS DE SIGNALEMENT LES LANCEURS D'ALERTE ONT-ILS UTILISÉS ?



42% des fraudes détectées par signalement

presque **3 fois** autant de cas que par la méthode suivante la plus fréquente

Plus de la **moitié** des signalements ont été effectués par des employés



CORRESPONDANTS AUXQUELS LES LANCEURS D'ALERTE SIGNALENT LES FRAUDES

Tous les signalements de soupçons de fraude ne passent pas par un mécanisme officiel. Certains rapports sont faits de manière informelle à des personnes au sein de l'organisation. La Figure 14 indique que les lanceurs d'alerte qui n'utilisent pas les mécanismes d'assistance téléphonique sont les plus susceptibles de faire part de leurs préoccupations à leurs supérieurs directs (30%). Mais ce graphique montre aussi clairement que les lanceurs d'alerte peuvent s'adresser à un large éventail de parties, telles que les dirigeants, l'audit interne, les équipes d'enquête sur les fraudes, ou leurs collègues. Comme presque tout le monde dans une organisation peut potentiellement recevoir un rapport, il est important de fournir à tout le personnel des conseils sur la façon dont les allégations de fraude sont traitées au sein de l'organisation, et sur ce qu'il convient de faire à réception d'un rapport sur une fraude présumée.

FIG. 14 À QUI LES LANCEURS D'ALERTE SE SONT-ILS INITIALEMENT ADRESSÉS ?



ORGANISATIONS VICTIMES



Afin de déterminer comment l'impact de la fraude varie selon les organisations victimes, nous avons demandé aux participants à l'enquête de nous parler des organisations qui étaient victimes dans leur cas : notamment de leur taille, de leur type, de leur secteur d'activité et des contrôles anti-fraudes qu'elles avaient mis en place au moment où les fraudes ont eu lieu.

TYPE D'ORGANISATION

Plus des deux tiers (69 %) des fraudes rapportées par nos répondants à l'enquête ont eu lieu dans des organisations à but lucratif ; parmi elles, 44 % des organisations victimes étant des entreprises privées et 25 % des entreprises publiques, comme le montre la Figure 15. Les entreprises privées et publiques ont subi une perte médiane de 120 000 USD et 118 000 USD, respectivement. Les organisations à but non lucratif n'ont été victimes que dans 9 % des cas de fraude signalés et ont subi la perte médiane la plus faible, soit 60 000 USD.

Le profil des agences gouvernementales de différents niveaux peut varier considérablement en termes d'opérations, de personnel et de budgets, et elles ont donc tendance à être touchées différemment par la fraude. Pour analyser cela, nous avons séparé les organisations gouvernementales de notre étude par niveau. Les entités de niveau national ont représenté le plus grand nombre de fraudes signalées (46 %) et ont subi la plus grande perte médiane, soit 200 000 USD, près de quatre fois la perte médiane subie par les entités de niveau étatique/régional (56 000 USD). En outre, les administrations locales, qui ont tendance à être plus petites en termes de personnel et de ressources, ont subi la deuxième perte médiane la plus élevée, soit 125 000 USD, ce qui est plus de deux fois supérieur à celui des entités au niveau de l'État ou de la région.

FIG. 15 QUELS SONT LES TYPES D'ORGANISATIONS VICTIMES DE LA FRAUDE INTERNE ?

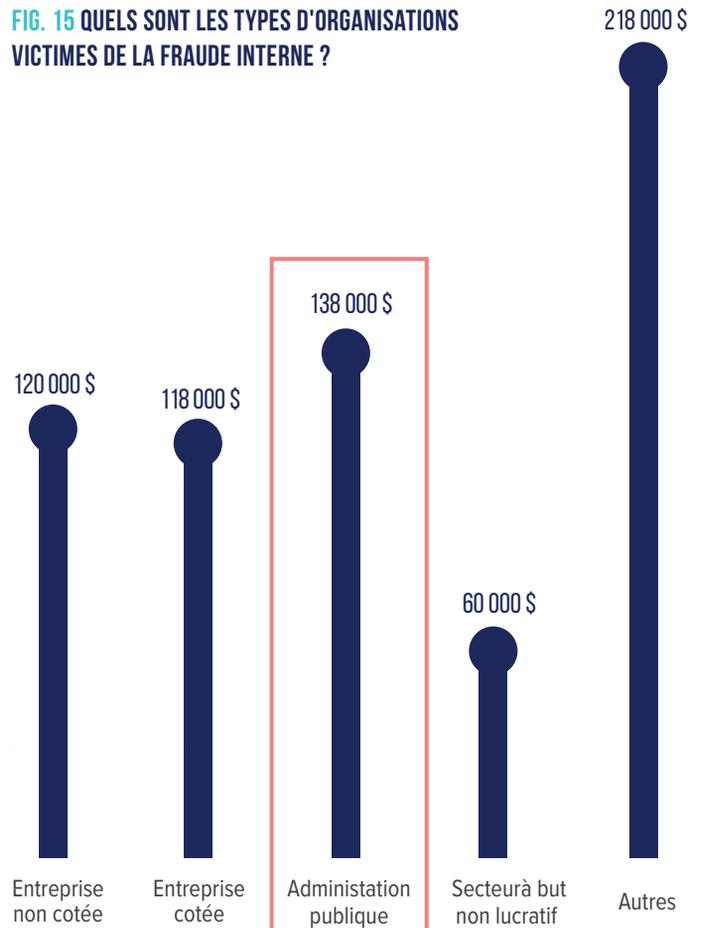
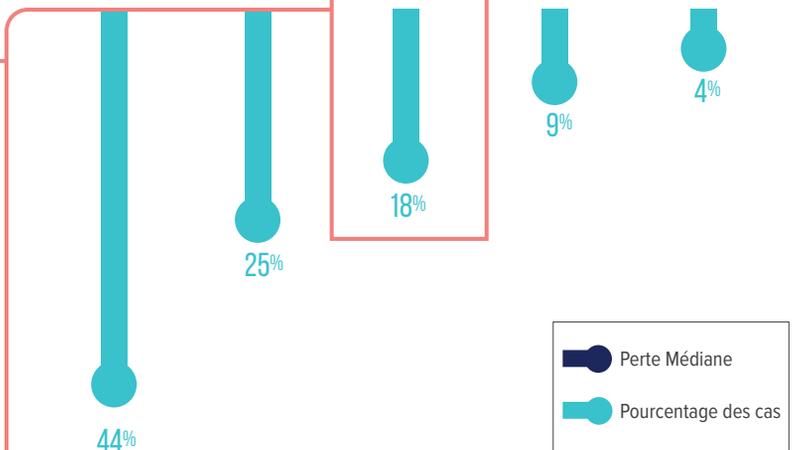
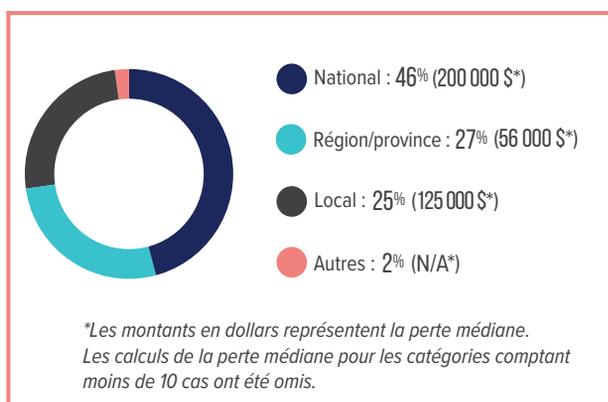


FIG. 16 QUELS NIVEAUX DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE SONT-ILS VICTIMES DE LA FRAUDE INTERNE ?



● Perte Médiane
● Pourcentage des cas

TAILLE DE L'ORGANISATION

Dans la Figure 17, nous avons classé toutes les organisations victimes en fonction de leur nombre d'employés. Les petites entreprises (moins de 100 employés) ont subi la perte médiane la plus élevée, soit 150 000 USD, tandis que les plus grandes organisations (plus de 10 000 employés) ont subi une perte médiane de 138 000 USD. Même si les chiffres de la perte médiane pour les petites et grandes organisations étaient similaires, l'impact d'une telle perte est probablement beaucoup plus important dans une petite organisation.

FIG. 17 QUEL EST LE RAPPORT ENTRE LA TAILLE D'UNE ORGANISATION ET SON RISQUE DE FRAUDE INTERNE ?



La Figure 18 montre la répartition des organisations victimes en fonction de la taille de leurs revenus. Les pertes médianes vont de 100 000 USD dans les plus petites organisations à 150 000 USD dans les plus grandes. Mais là encore, une organisation dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à 50 millions USD risque de ressentir cet impact beaucoup plus qu'une organisation dont le chiffre d'affaires est égal ou supérieur à 1 milliard USD.

FIG. 18 QUEL EST LE RAPPORT ENTRE LE CHIFFRE D'AFFAIRES ANNUEL BRUT D'UNE ORGANISATION ET SON RISQUE DE FRAUDE INTERNE ?



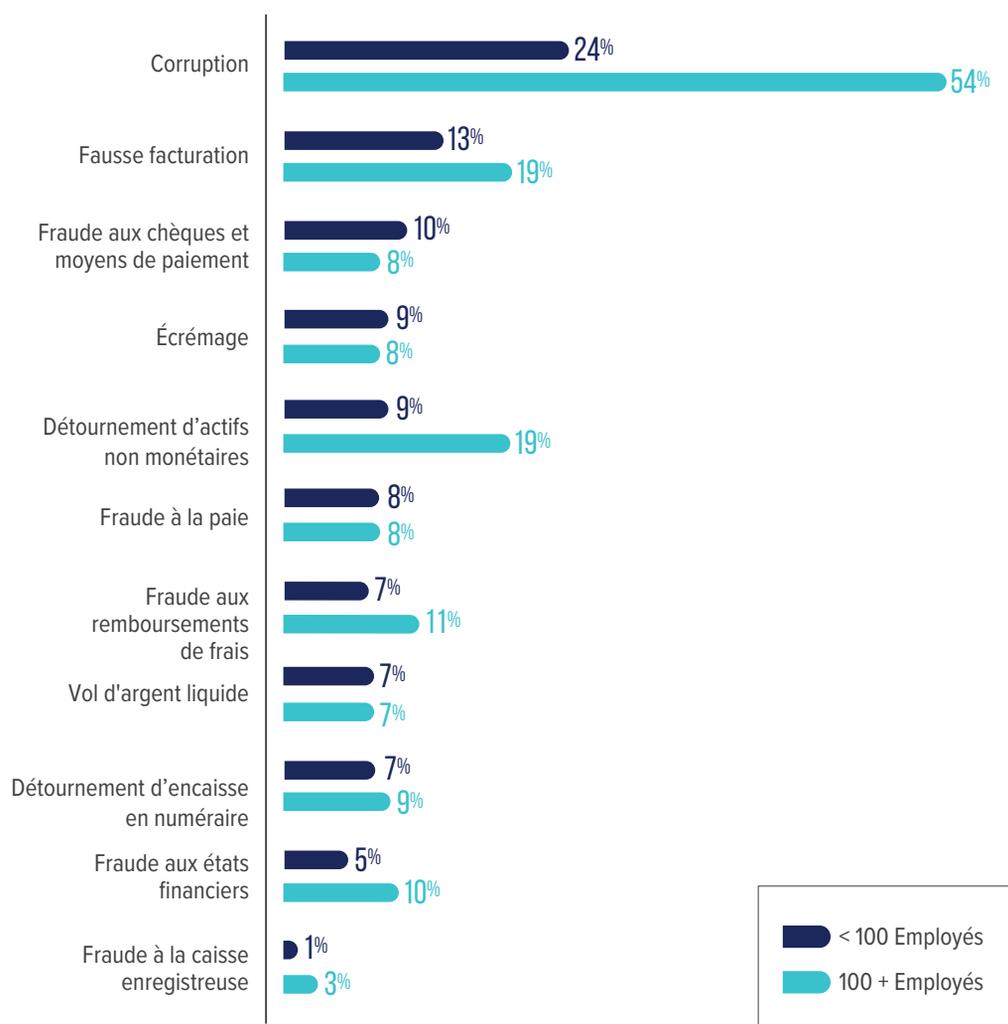
LES 5 SECTEURS AVEC LES PERTES MÉDIANES LES PLUS ÉLEVÉES



LES ORGANISATIONS AVEC
LE MOINS D'EMPLOYÉS
AVAIENT LA PERTE MÉDIANE
LA PLUS ÉLEVÉE

Dans la Figure 19, nous comparons la fréquence des catégories de fraudes dans les petites entreprises (c'est-à-dire celles qui comptent moins de 100 employés) et les grandes organisations (c'est-à-dire celles qui comptent plus de 100 employés). La différence la plus significative concerne la corruption, qui est beaucoup plus répandue dans les grandes organisations que dans les petites (54% et 24%, respectivement). Le détournement d'actifs non monétaires était également deux fois plus fréquent dans les grandes organisations. Seules deux catégories de fraude sont plus fréquentes dans les petites organisations que dans les grandes : l'écémage, et la falsification des chèques et moyens de paiements.

FIG. 19 COMMENT LES CATÉGORIES DE FRAUDE VARIENT-ELLES SELON LA TAILLE DE L'ORGANISATION ?



SECTEUR D'ACTIVITÉ DE L'ORGANISATION

Les participants à l'enquête ont été invités à identifier le secteur d'activité de l'organisation victime. Les secteurs touchés par le plus grand nombre de cas dans notre étude sont les services bancaires et financiers, le gouvernement et l'administration publique, et la production industrielle. Il est important de noter que cela ne signifie pas nécessairement qu'il y a plus de fraudes dans ces secteurs, mais plutôt que ces secteurs emploient plus de CFE que les autres. Le secteur de l'immobilier a subi la perte médiane la plus élevée, soit 435 000 USD, suivi par le secteur du commerce de gros avec la deuxième perte médiane la plus élevée, soit 400 000 USD.

FIG. 20 COMMENT LA FRAUDE INTERNE AFFECTE-T-ELLE LES ORGANISATIONS DANS DIFFÉRENTS SECTEURS ?



SCHÉMAS LES PLUS COURANTS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Identifier la fréquence des différents schémas de fraude au sein d'un secteur d'activité peut aider les entreprises de ce secteur à déterminer les contrôles à mettre en place. Le « diagramme thermique » de la Figure 21 montre les types de fraude les plus fréquents dans les secteurs où plus de 50 cas ont été signalés. Les risques sont représentés en bleu clair et bleu foncé, les variantes les plus foncées représentant les secteurs les plus à risque. Par exemple, le schéma de fraude le plus courant dans le secteur de la vente au détail était la corruption (43 %), suivi par les fraudes sur actifs non numéraires (24 %) ; la catégorie de risque le plus faible était la fraude aux états financiers (4 %).

FIG. 21 QUELS SONT LES SCHÉMAS DE FRAUDE INTERNE LES PLUS COURANTS DANS LES DIFFÉRENTS SECTEURS D'ACTIVITÉS ?

	Cas	Fausse facturation	Vol d'argent liquide	Détournement d'encaisse en numéraire	Fraude aux chèques et moyens de paiement	Corruption	Fraude aux remboursements de frais	Fraude aux états financiers	Détournement d'actifs non monétaires	Fraude à la paie	Fraude à la caisse enregistreuse	Écrémage
Services bancaires et financiers	351	10%	11%	14%	14%	46%	8%	11%	11%	4%	2%	10%
Gouvernement et administration publique	198	21%	8%	7%	9%	57%	12%	8%	16%	16%	3%	8%
Industrie manufacturière	194	26%	5%	9%	7%	59%	10%	12%	23%	10%	4%	8%
Services de santé	130	20%	6%	8%	8%	50%	11%	9%	18%	12%	2%	9%
Énergie	97	24%	9%	6%	8%	64%	16%	8%	13%	6%	3%	2%
Commerce de détail	91	19%	10%	9%	9%	43%	7%	4%	24%	5%	7%	14%
Assurances	88	15%	9%	8%	10%	40%	9%	5%	8%	10%	2%	11%
Technologie	84	21%	6%	10%	6%	54%	14%	8%	30%	5%	1%	1%
Transport et entreposage	82	20%	9%	15%	4%	59%	11%	7%	22%	9%	4%	11%
Construction	78	24%	8%	10%	14%	56%	17%	18%	24%	24%	3%	9%
Enseignement	69	26%	9%	12%	12%	49%	12%	12%	19%	14%	4%	12%
Télécommunications et media	60	15%	5%	5%	8%	58%	12%	12%	33%	7%	2%	7%
Hôtellerie et restauration	52	19%	10%	21%	17%	54%	13%	13%	29%	19%	10%	17%

Moins de risque

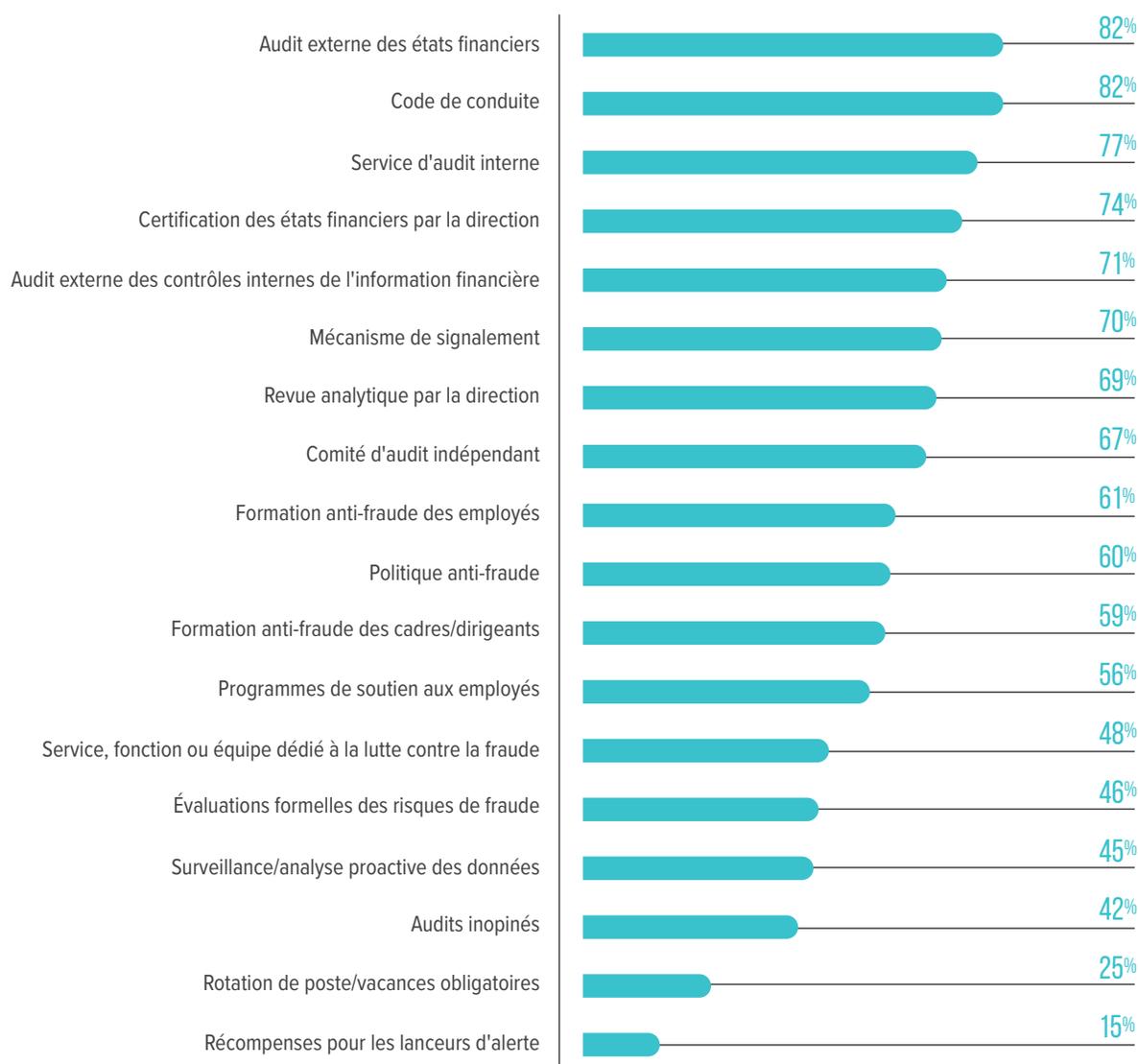
Plus de risque

CONTRÔLES ANTI-FRAUDES AU SEIN DES ORGANISATIONS VICTIMES

La fraude ne se produit pas dans le vide ; les organisations adoptent souvent des contrôles internes spécifiques, conçus pour prévenir, détecter ou atténuer toute tentative de méfait. Cependant, l'efficacité de ces mesures pour dissuader et découvrir la fraude peut dépendre de nombreux facteurs et peut changer avec le temps. Par conséquent, il peut être utile pour les organisations de comparer leurs propres contrôles anti-fraudes à ceux d'autres organisations.

Nous avons demandé aux répondants à l'enquête lesquels des 18 contrôles anti-fraudes les plus communs l'organisation victime avait mis en place (ou non) au moment où la fraude a eu lieu. Comme le montre la Figure 22, les deux contrôles les plus courants sont les audits externes (indépendants) des états financiers et un code de conduite formel, chacun d'entre eux étant mis en place par 82% des organisations victimes. Les autres contrôles courants comprennent un service d'audit interne (77%), la certification des états financiers par la direction (74%), et un audit externe (indépendant) des contrôles internes sur l'information financière (71%).

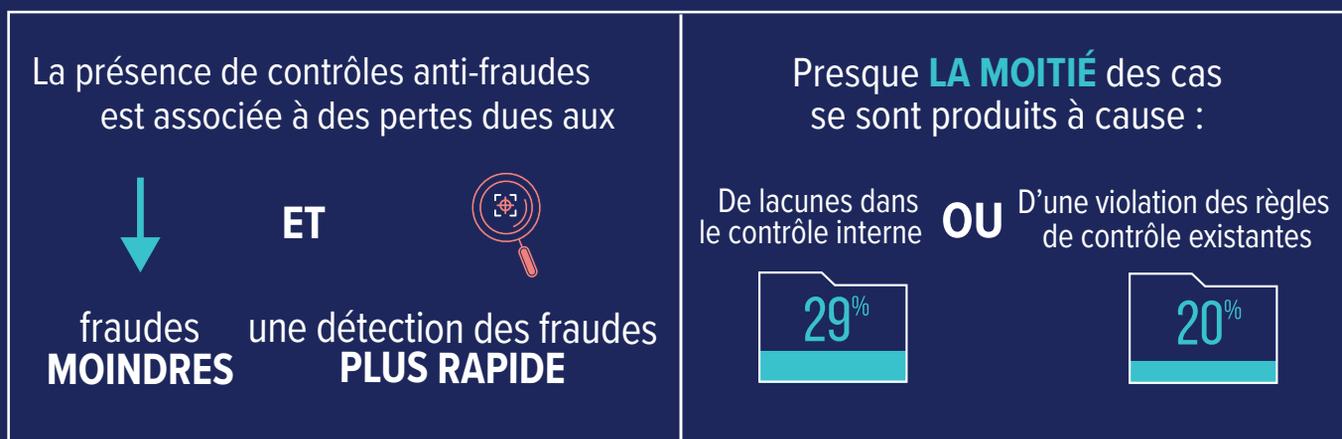
FIG. 22 QUELS SONT LES CONTRÔLES ANTI-FRAUDES LES PLUS COMMUNS ?



EFFICACITÉ DES CONTRÔLES ANTI-FRAUDES

Pour aider à évaluer l'efficacité de ces 18 contrôles anti-fraudes, nous avons comparé les pertes médianes et les durées médianes dans les cas où l'organisation victime avait mis en place un contrôle donné par rapport aux cas où l'organisation victime n'avait pas mis en place ce contrôle. Les résultats de ces analyses sont reflétés dans les Figures 23 et 24. Comme nous l'avons noté, tous ces 18 contrôles ont contribué à une perte médiane plus faible, et tous les contrôles sauf un (programmes de soutien aux employés) ont été corrélés à une détection plus rapide de la fraude.

En particulier, deux contrôles - les politiques de rotation des postes, de congés obligatoires et les audits inopinés - étaient associés à une réduction d'au moins 50 % de la perte médiane et de la durée médiane. Il est intéressant de noter que ces contrôles sont parmi les moins couramment mis en œuvre, puisque seulement 25 % des organisations ont une politique de rotation des postes et de prise de congés obligatoires et 42 % pratiquent des audits inopinés, ce qui indique que de nombreuses organisations ont la possibilité d'ajouter ces outils très efficaces à leurs programmes anti-fraudes. Parmi les autres contrôles ayant suscité des réductions notables dans les deux cas, citons-la surveillance/analyse proactive des données et l'évaluation formelle des risques de fraude.



81%

des organisations victimes **ONT MODIFIÉ** leurs contrôles anti-fraudes suite à la fraude.

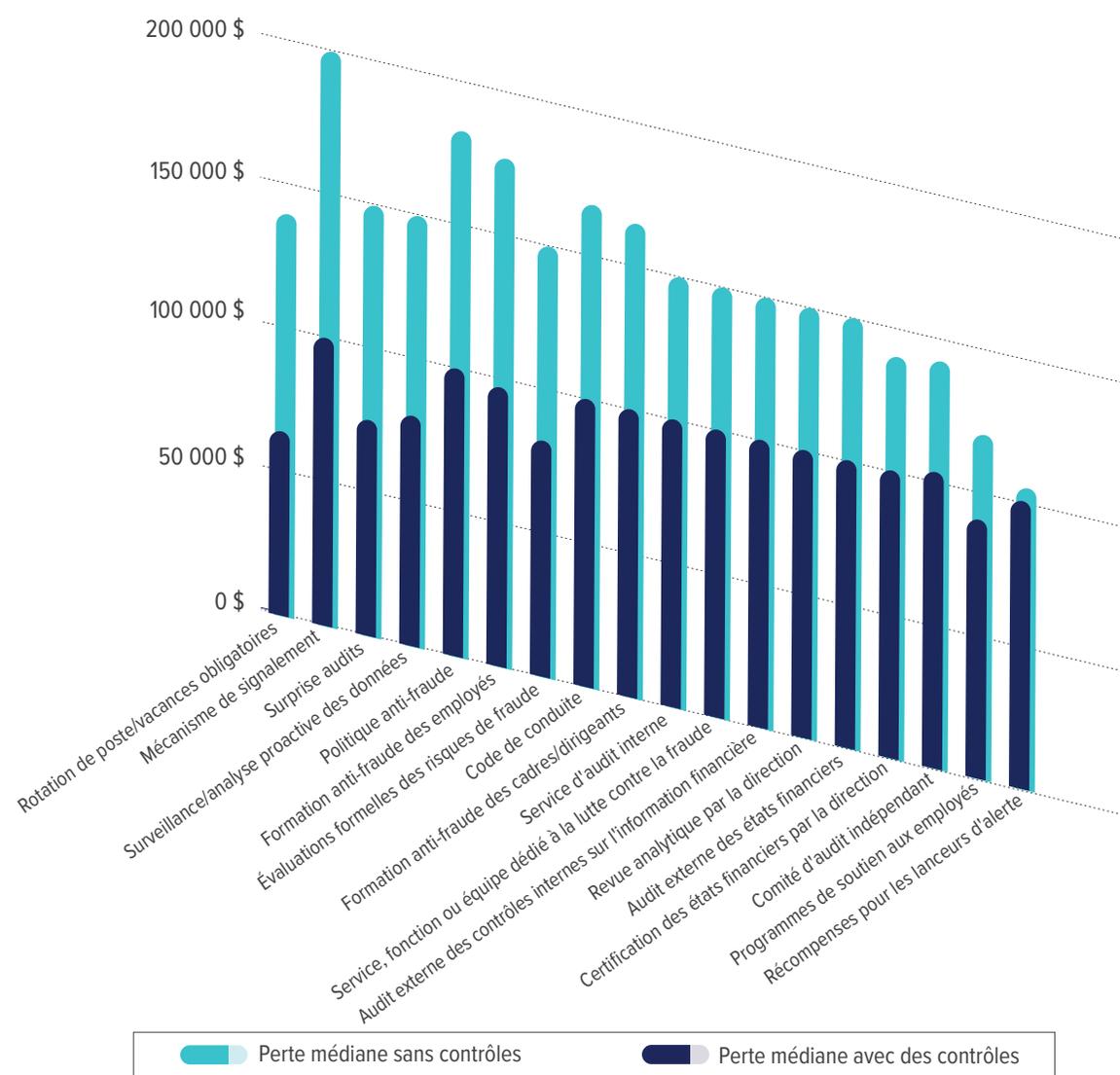


Davantage de procédures de revue par la Direction



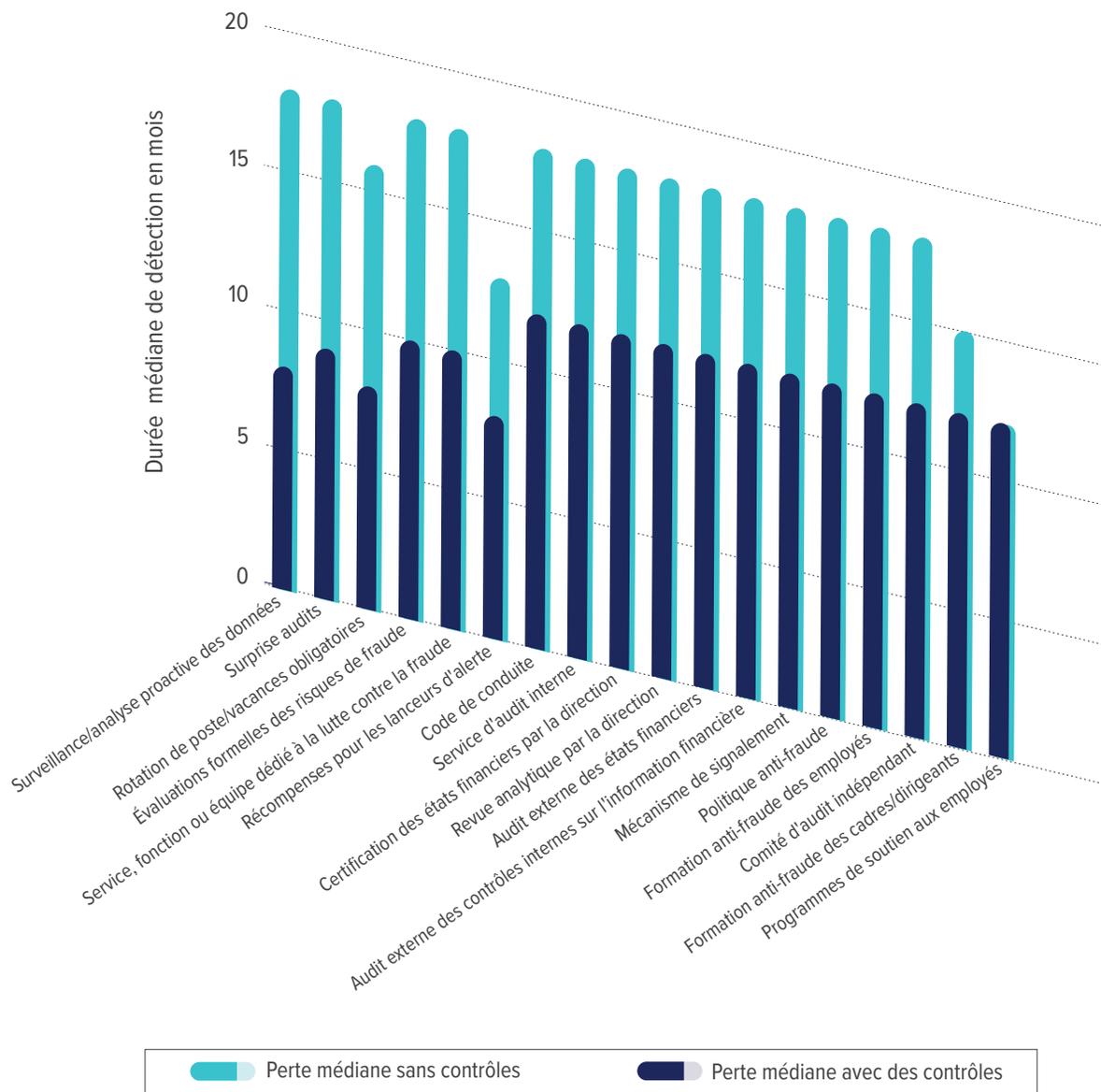
Davantage de surveillance et d'analyse proactive des données

FIG. 23 COMMENT LA PRÉSENCE DE CONTRÔLES ANTI-FRAUDES INFLUENCE-T-ELLE LA PERTE MÉDIANE ?



Contrôle	Pourcentage des cas	Contrôle en place	Contrôle manquant	Pourcentage de réduction
Rotation de poste/vacances obligatoires	25%	64 000 \$	140 000 \$	54%
Mécanisme de signalement	70%	100 000 \$	200 000 \$	50%
Audits inopinés	42%	75 000 \$	150 000 \$	50%
Surveillance/analyse proactive des données	45%	80 000 \$	150 000 \$	47%
Politique anti-fraude	60%	100 000 \$	183 000 \$	45%
Formation anti-fraude des employés	61%	97 000 \$	177 000 \$	45%
Évaluations formelles des risques de fraude	46%	82 000 \$	150 000 \$	45%
Code de conduite	82%	100 000 \$	168 000 \$	40%
Formation anti-fraude des cadres/dirigeants	59%	100 000 \$	165 000 \$	39%
Service d'audit interne	77%	100 000 \$	150 000 \$	33%
Service, fonction ou équipe dédié à la lutte contre la fraude	48%	100 000 \$	150 000 \$	33%
Audit externe des contrôles internes sur l'information financière	71%	100 000 \$	150 000 \$	33%
Revue analytique par la direction	69%	100 000 \$	150 000 \$	33%
Audit externe des états financiers	82%	100 000 \$	150 000 \$	33%
Certification des états financiers par la direction	74%	100 000 \$	140 000 \$	29%
Comité d'audit indépendant	67%	103 000 \$	142 000 \$	27%
Programmes de soutien aux employés	56%	90 000 \$	120 000 \$	25%
Régimes de récompenses pour les lanceurs d'alerte	15%	100 000 \$	105 000 \$	5%

FIG. 24 COMMENT LA PRÉSENCE DE CONTRÔLES ANTI-FRAUDES INFLUENCE-T-ELLE LA DURÉE DE LA FRAUDE ?

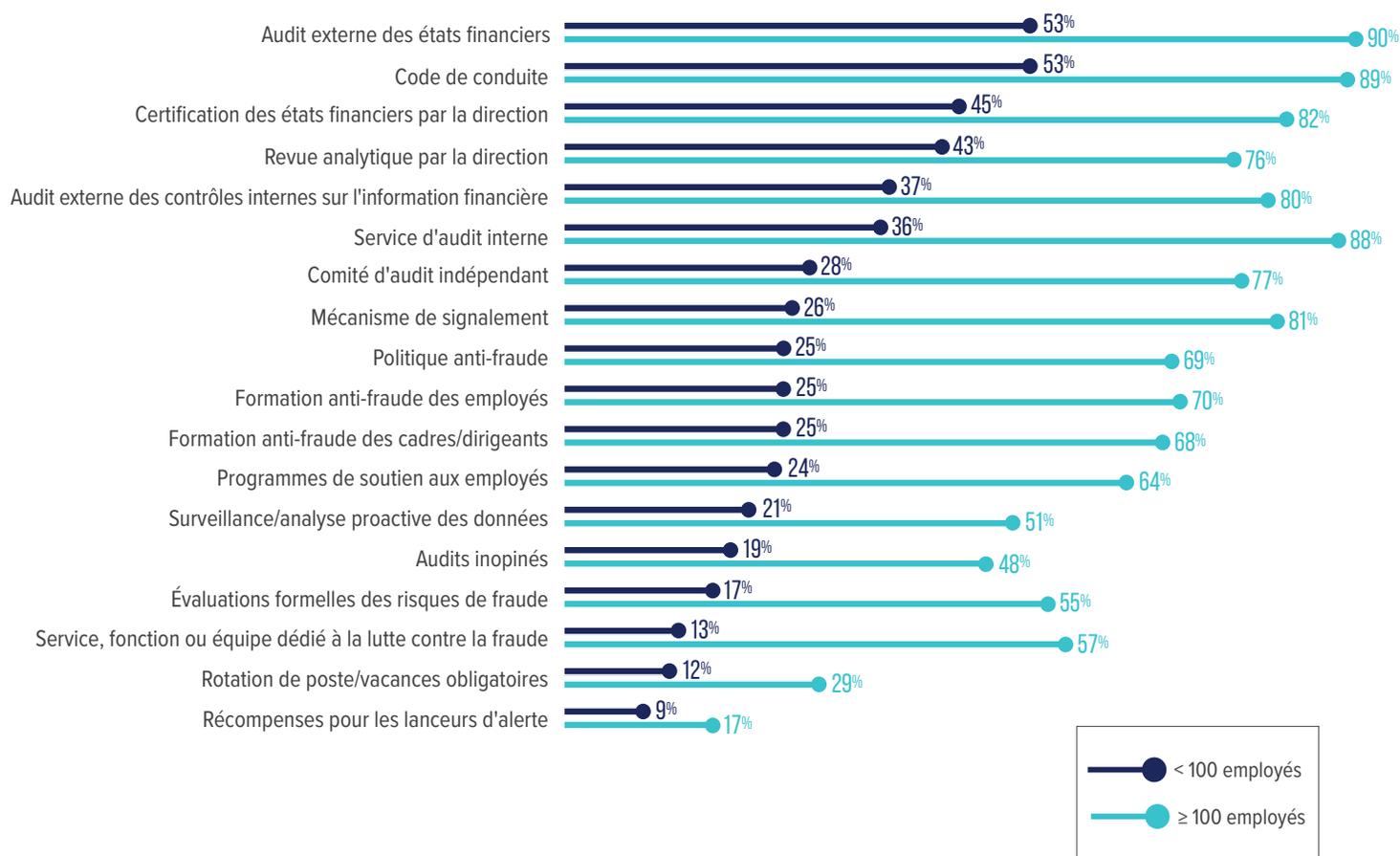


Contrôle	Pourcentage des cas	Contrôle en place	Contrôle manquant	Pourcentage de réduction
Surveillance/analyse proactive des données	45%	8 mois	18 mois	56%
Audits inopinés	42%	9 mois	18 mois	50%
Rotation de poste/vacances obligatoires	25%	8 mois	16 mois	50%
Évaluations formelles des risques de fraude	46%	10 mois	18 mois	44%
Service, fonction ou équipe dédié à la lutte contre la fraude	48%	10 mois	18 mois	44%
Récompenses pour les lanceurs d'alerte	15%	8 mois	13 mois	38%
Code de conduite	82%	12 mois	18 mois	33%
Service d'audit interne	77%	12 mois	18 mois	33%
Certification des états financiers par la direction	74%	12 mois	18 mois	33%
Revue analytique par la direction	69%	12 mois	18 mois	33%
Audit externe des états financiers	82%	12 mois	18 mois	33%
Audit externe des contrôles internes sur l'information financière	71%	12 mois	18 mois	33%
Mécanisme de signalement	70%	12 mois	18 mois	33%
Politique anti-fraude	60%	12 mois	18 mois	33%
Formation anti-fraude des employés	61%	12 mis	18 mois	33%
Comité d'audit indépendant	67%	12 mois	18 mois	33%
Formation anti-fraude des cadres/dirigeants	59%	12 mois	15 mois	20%
Programmes de soutien aux employés	56%	12 mois	12 mois	0%

LES CONTRÔLES ANTI-FRAUDES DANS LES PETITES ENTREPRISES

Les petites entreprises sont confrontées à des défis uniques dans la lutte contre la fraude : des ressources financières limitées, des effectifs réduits (ce qui exige que de nombreuses personnes remplissent diverses fonctions), et beaucoup de confiance nécessaire pour maintenir les opérations à flot et assurer la croissance de l'entreprise. Malheureusement, cela signifie que bon nombre des contrôles anti-fraudes sur lesquels s'appuient les grandes entreprises ne sont tout simplement pas mis en œuvre dans les petites. La Figure 25 montre les taux de mise en œuvre des contrôles anti-fraudes dans les petites entreprises (c'est-à-dire les organisations comptant moins de 100 employés) par rapport à leurs homologues plus grandes. Sur l'ensemble des 18 contrôles, les petites entreprises affichent des niveaux de mise en œuvre nettement inférieurs ; même les contrôles les plus courants - audits externes des états financiers et code de conduite formel - n'étaient en place que dans 53 % des petites entreprises de notre étude, contre environ 90 % des grandes organisations.

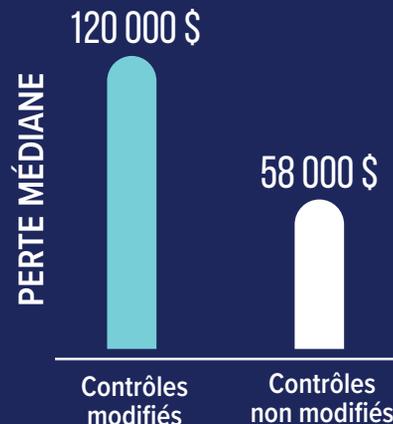
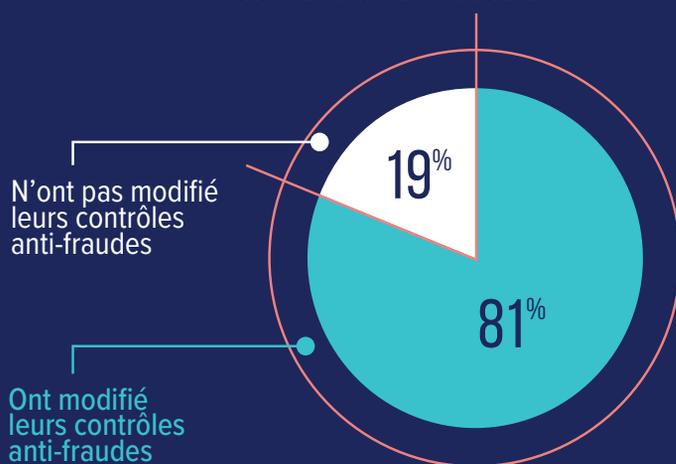
FIG. 25 COMMENT LES CONTRÔLES ANTI-FRAUDES VARIENT-ILS SELON LA TAILLE DE L'ORGANISATION VICTIME ?



MODIFICATION DES CONTRÔLES ANTI-FRAUDES APRÈS DETECTION D'UNE FRAUDE

Une réponse complète à une fraude découverte doit inclure l'évaluation des facteurs qui ont permis à la fraude de se produire et la prise de mesures pour empêcher que des fraudes similaires puissent se reproduire à l'avenir.

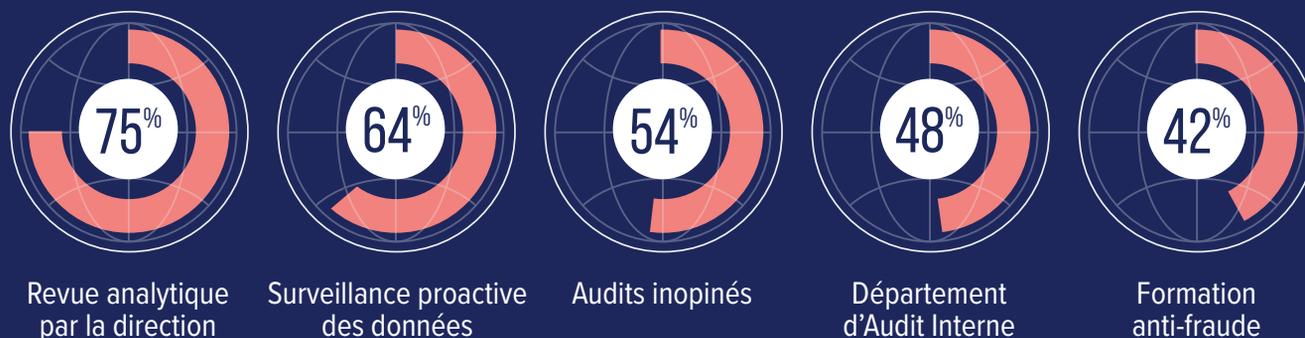
LES ORGANISATIONS VICTIMES ONT-ELLES MODIFIÉ LEURS CONTRÔLES ANTI-FRAUDES SUITE À UNE FRAUDE ?



LES ORGANISATIONS AVEC DES PERTES PLUS ÉLEVÉES ÉTAIENT PLUS étaient plus susceptibles de modifier leurs contrôles suite à une fraude

CHANGEMENTS LES PLUS FRÉQUENTS AUX CONTRÔLES ANTI-FRAUDES

Parmi les changements apportés aux contrôles anti-fraudes, les plus fréquents impliquaient une mise en place ou des modifications :



QUELS TYPES D'ORGANISATION ÉTAIENT-ILS LES PLUS SUSCEPTIBLES DE MODIFIER LEURS CONTRÔLES ANTI-FRAUDES ?

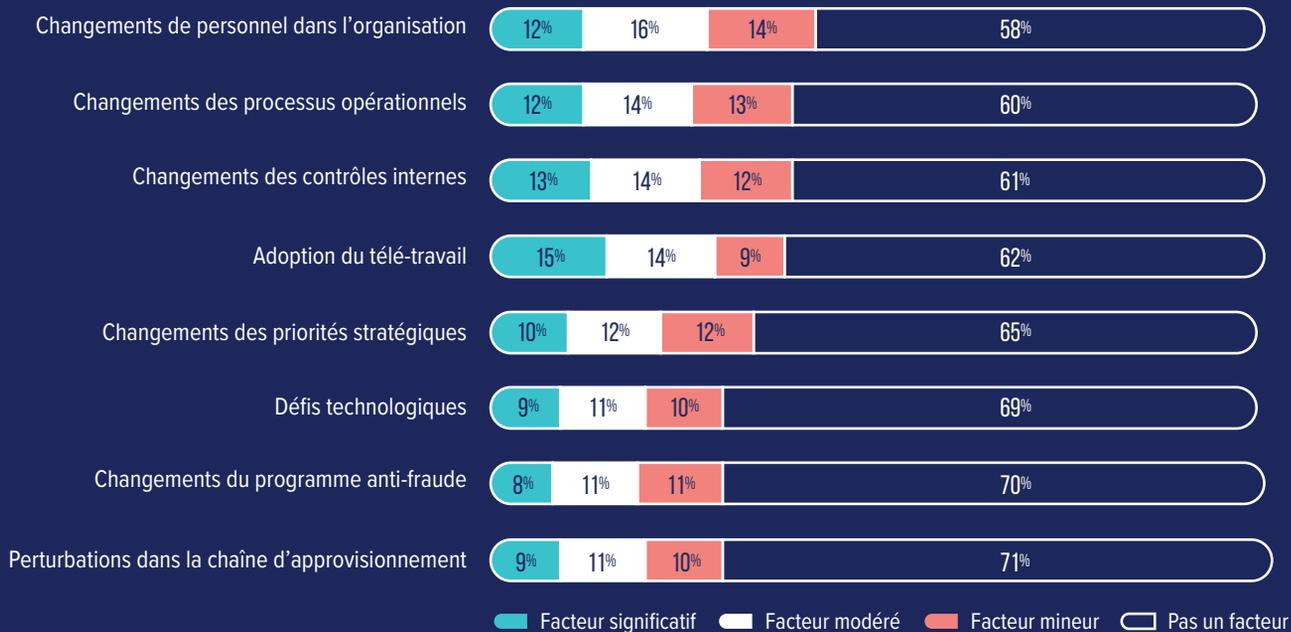


L'EFFET DU COVID SUR LA FRAUDE INTERNE

Nous avons demandé aux participants à l'enquête si plusieurs facteurs liés à la pandémie avaient contribué aux fraudes sur lesquelles ils ont enquêté : 52 % des répondants ont indiqué qu'au moins un de ces facteurs était présent dans leur cas. Parmi les facteurs analysés, les changements dans l'allocation des ressources humaines/ de personnel liés à la pandémie étaient les plus courants (42 % des cas), et le passage au travail à distance était le facteur le plus souvent cité comme étant significatif (15 % des cas).



COMMENT LES FACTEURS LIÉS À LA PANDÉMIE ONT-ILS CONTRIBUÉ AUX FRAUDES INTERNES ?



Il est important de noter que cette étude analyse les cas qui ont fait l'objet d'une enquête entre janvier 2020 et septembre 2021, et pas nécessairement les fraudes qui ont été commises pendant cette période. Comme la durée médiane des fraudes dans cette étude était de 12 mois, bon nombre des fraudes analysées ont été perpétrées avant le début de la pandémie COVID-19. Par conséquent, nous prévoyons de voir d'autres facteurs liés à la pandémie sous-jacents aux cas dans notre étude de 2024, lorsque beaucoup plus de fraudes ayant commencé pendant la pandémie auront été détectées et enquêtées.

VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS

La vérification des antécédents est un outil important dans la lutte contre la fraude, car elle peut empêcher les organisations d'embaucher des personnes ayant des antécédents établis de mauvaise conduite. Cependant, comme le montre la Figure 26, 43 % des organisations victimes n'ont pas effectué de vérification des antécédents du fraudeur avant de l'embaucher. De plus, parmi les vérifications d'antécédents effectuées sur les fraudeurs, 21 % ont révélé des signaux d'alerte antérieurs, ce qui signifie que les personnes ont été embauchées même si elles avaient des antécédents connus de mauvaise conduite ou d'autres préoccupations.

Nous avons également posé des questions sur les types spécifiques de vérification des antécédents que les organisations victimes effectuaient. Comme le montre la Figure 28, les deux formes les plus courantes de vérification des antécédents effectuées par les organisations étaient la vérification des antécédents professionnels (45 %) et la vérification des antécédents criminels (40 %).

FIG. 26 UNE VÉRIFICATION D'ANTÉCÉDENTS DU FRAUDEUR A-T-ELLE ÉTÉ EFFECTUÉE AVANT L'EMBAUCHE ?

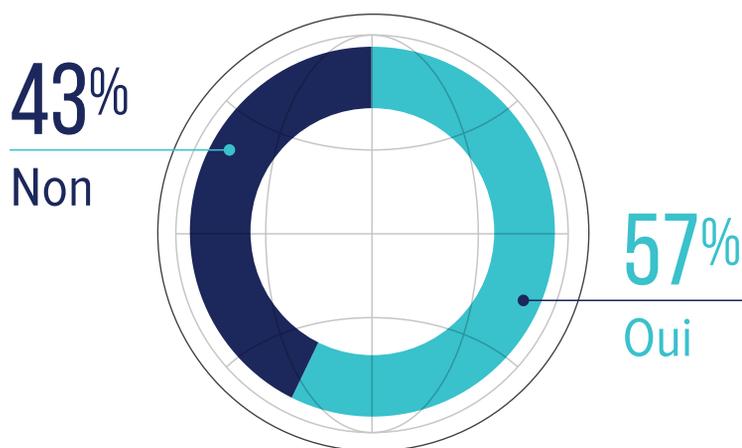


FIG. 27 LES VÉRIFICATIONS D'ANTÉCÉDENTS ONT-ELLES RÉVÉLÉ DES SIGNAUX D'ALERTE EXISTANTS ?

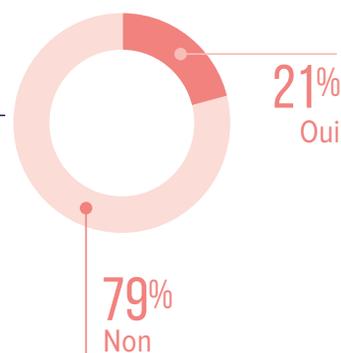
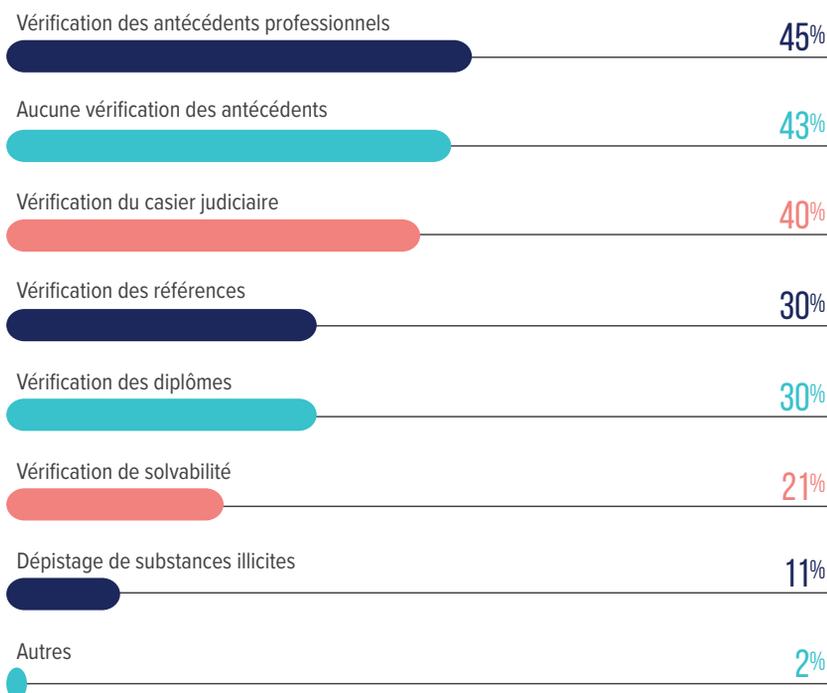


FIG. 28 QUELS TYPES DE VÉRIFICATIONS D'ANTÉCÉDENTS ONT-ILS ÉTÉ EFFECTUÉS AVANT L'EMBAUCHE DU FRAUDEUR ?



FAIBLESSES DU CONTRÔLE INTERNE AYANT CONTRIBUÉ À LA FRAUDE

Même dans les organisations dotées de programmes anti-fraudes, la fraude peut se produire, et de fait elle se produit. Pour mieux comprendre les facteurs qui peuvent mener à la fraude interne, nous avons demandé aux participants à l'enquête d'identifier la principale faiblesse du contrôle interne qui a permis à la fraude de se produire. Le facteur le plus courant à l'origine des fraudes internes de notre étude était un manque de contrôles internes : 29 % des organisations victimes n'avaient pas de contrôles adéquats en place pour empêcher la fraude de se produire. Dans 20 % des cas, les contrôles internes existants ont été contournés, ce qui signifie que l'organisation victime avait mis en place des mécanismes de protection contre la fraude, mais que l'auteur de la fraude a réussi à les contourner. L'ensemble de ces données montre que près de la moitié des fraudes de notre étude auraient pu être évitées avec un système de contrôles anti-fraudes plus solide.

Les personnes ayant différents niveaux d'autorité au sein d'une organisation ont tendance à avoir différents niveaux d'accès et d'influence, ce qui peut affecter leur capacité à commettre des fraudes. Nous avons analysé comment les faiblesses du contrôle interne variaient en fonction de la position du fraudeur, comme le montre la Figure 30. Il n'est pas surprenant qu'une hiérarchie peu exemplaire soit le facteur le plus courant présent dans des cas de fraudes commises par les propriétaires et les dirigeants. La faiblesse du contrôle la plus courante, tant pour les employés que pour les cadres moyens, était l'absence de contrôles internes (34 % et 29 %, respectivement).

FIG. 29 QUELLES SONT LES PRINCIPALES FAIBLESSES DU CONTRÔLE INTERNE QUI CONTRIBUENT À LA FRAUDE INTERNE ?

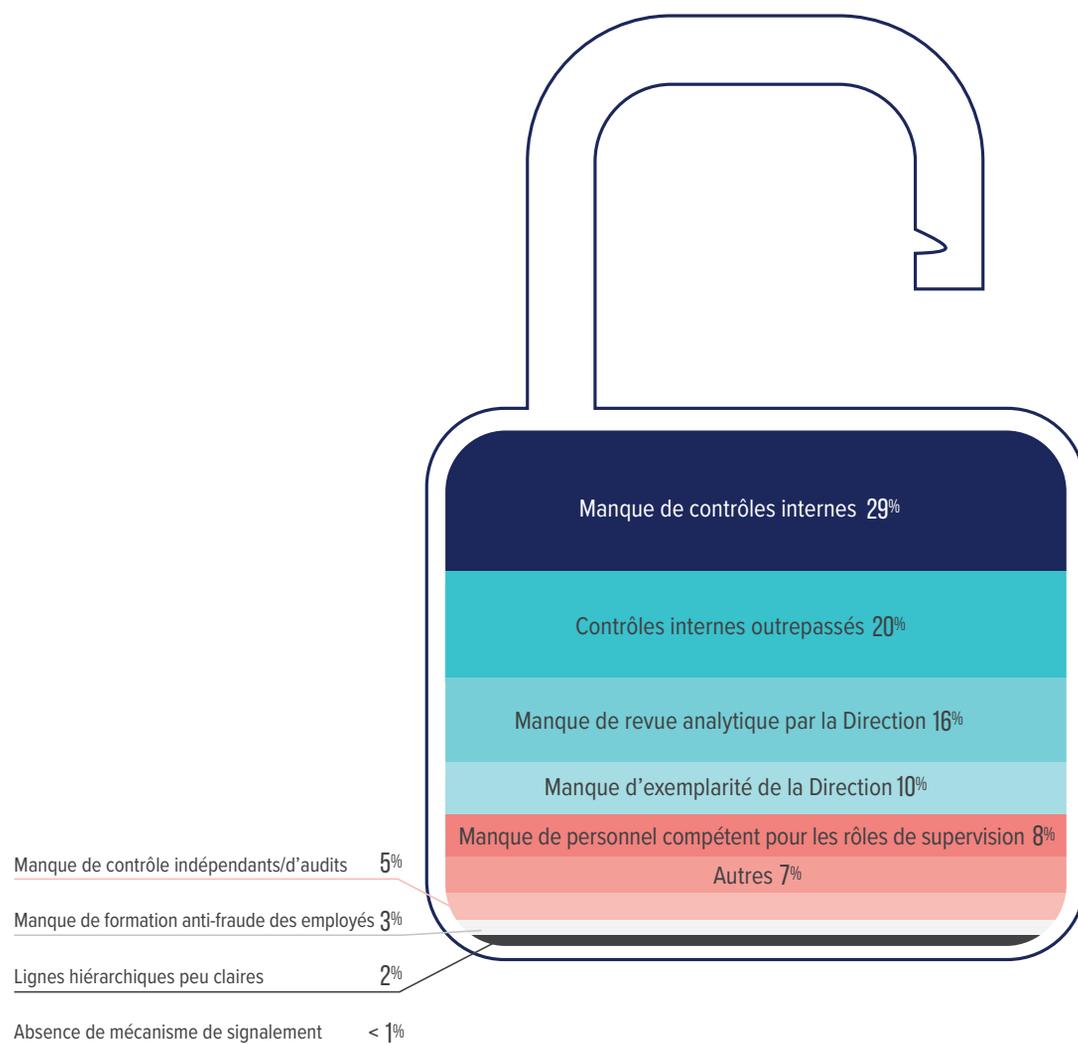
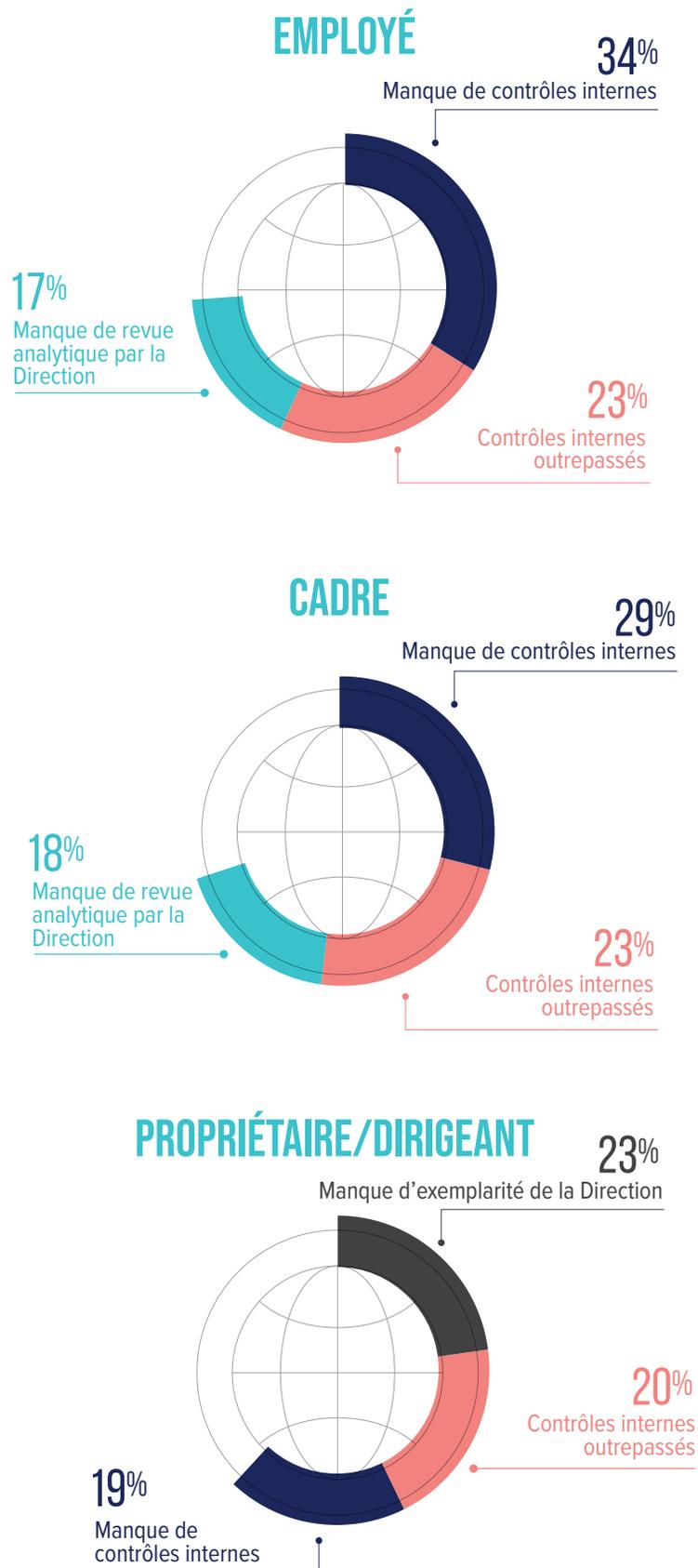


FIG. 30 LES TROIS PRINCIPALES FAIBLESSES DU CONTRÔLE INTERNE EN FONCTION DU POSTE DU FRAUDEUR



FRAUDEURS



Les participants à notre enquête ont répondu à plusieurs questions concernant les détails du poste du fraudeur : les données démographiques de base, les fautes antérieures et les signaux d'alerte comportementaux qui auraient pu indiquer une fraude. Ces informations nous aident à identifier les caractéristiques et les comportements communs des fraudeurs, qui peuvent être utilisés par les organisations pour évaluer les niveaux de risque relatifs parmi leurs propres employés.



POSITION HIÉRARCHIQUE DU FRAUDEUR

Nos données montrent une forte corrélation entre le niveau hiérarchique du fraudeur et l'ampleur de la fraude. Les propriétaires/dirigeants n'ont commis que 23% des fraudes de notre étude, mais la perte médiane dans ces cas (337.000 USD) était significativement plus importante que les pertes causées par les cadres. A leur tour, les cadres ont causé des pertes beaucoup plus importantes que les employés. Cette constatation est cohérente avec nos études antérieures, qui ont toutes montré que les pertes ont tendance à être plus importantes pour les fraudes commises par des fraudeurs d'un niveau hiérarchique élevé.

Les fraudes commises par des responsables de haut niveau hiérarchique élevé sont aussi généralement plus longues à détecter. Comme le montre la Figure 32, la durée médiane d'une fraude commise par un propriétaire ou un dirigeant était de 18 mois, alors que celle des fraudes commises par des employés n'était que de huit mois. L'un des défis à relever face à une fraude commise par des fraudeurs de niveau hiérarchique élevé est que ces personnes ont souvent la capacité d'échapper ou d'outrepasser les contrôles qui permettraient sinon de détecter la fraude. En outre, les fraudeurs en position d'autorité peuvent intimider les employés qui leur sont subordonnés, ce qui peut dissuader ces derniers de signaler ou d'enquêter sur des actes répréhensibles présumés. Ces deux facteurs peuvent contribuer à la durée plus longue des fraudes commises par des employés de niveau hiérarchique élevé.

Les propriétaires/dirigeants n'ont commis que 23% des fraudes internes, mais ils ont causé les pertes les plus élevées



85% des fraudeurs ont manifesté au moins un TRAIT COMPORTEMENTAL RÉVÉLATEUR DE FRAUDE

FIG. 31 QUEL EST LE LIEN ENTRE LE NIVEAU HIÉRARCHIQUE DU FRAUDEUR ET LA FRAUDE INTERNE ?

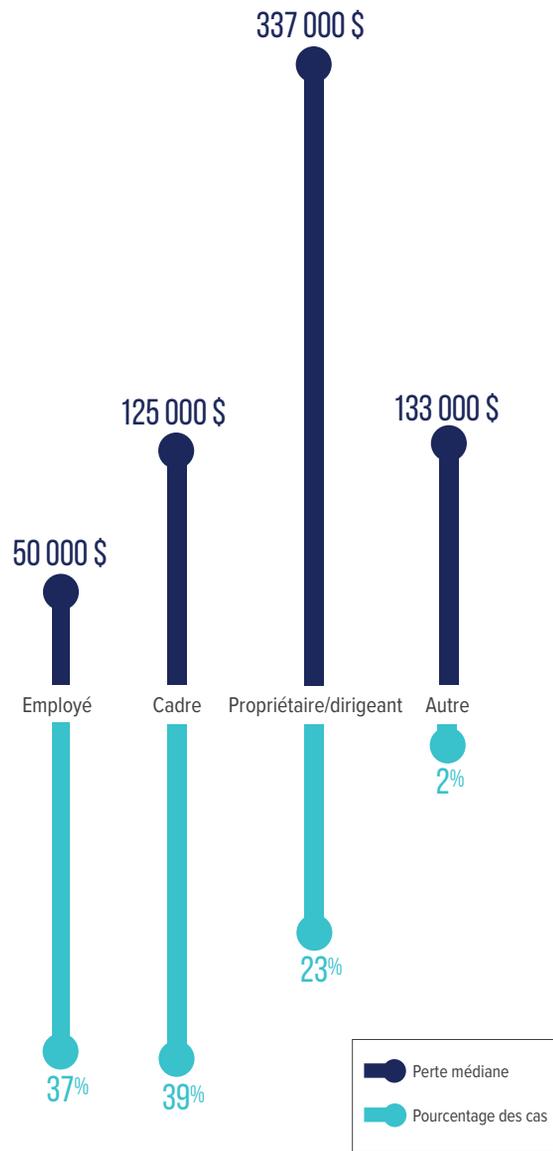
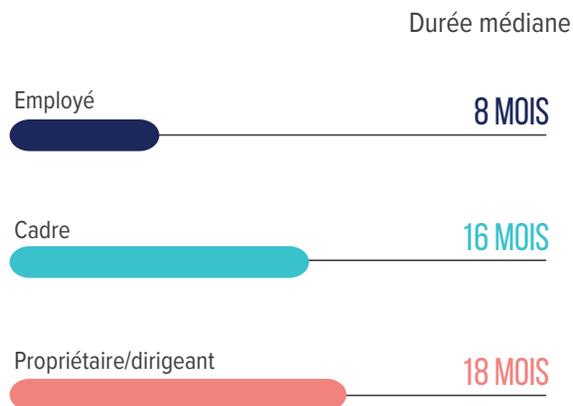


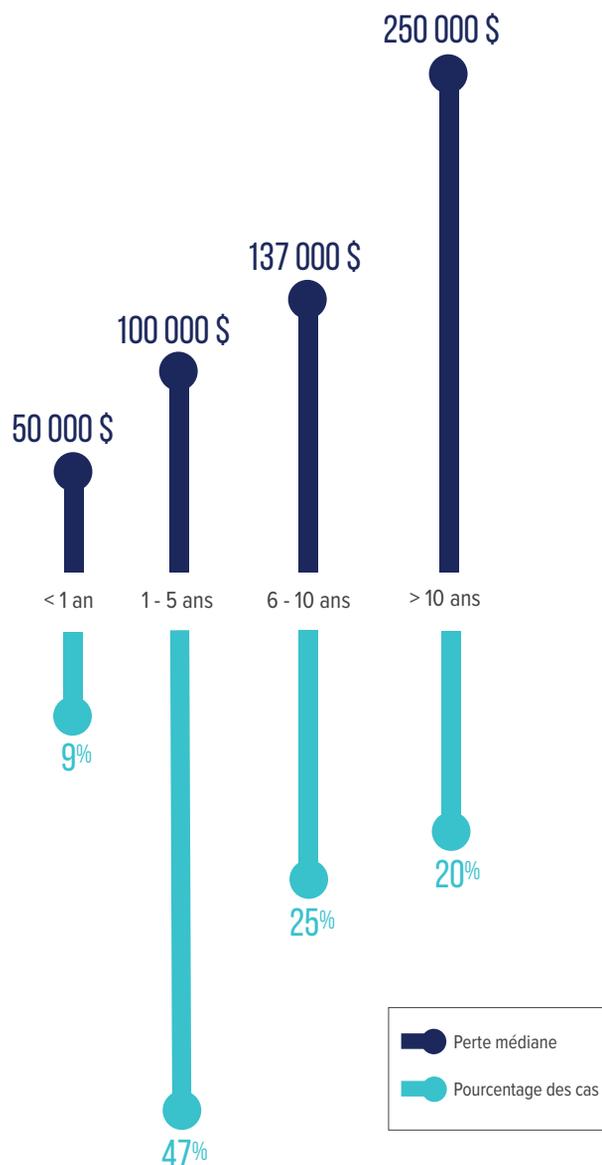
FIG. 32 QUEL EST LE RAPPORT ENTRE LE NIVEAU HIÉRARCHIQUE DU FRAUDEUR ET LA DURÉE DE LA FRAUDE ?



ANCIENNETÉ DU FRAUDEUR

Les années de service du fraudeur au sein de l'organisation victime sont également fortement corrélées à l'ampleur de la fraude. Dans notre étude, les fraudeurs ayant au moins dix ans d'ancienneté au sein de l'organisation victime ont causé des pertes médianes de 250 000 USD. Ce montant est cinq fois supérieur à la perte médiane causée par les fraudeurs ayant moins d'un an d'ancienneté.

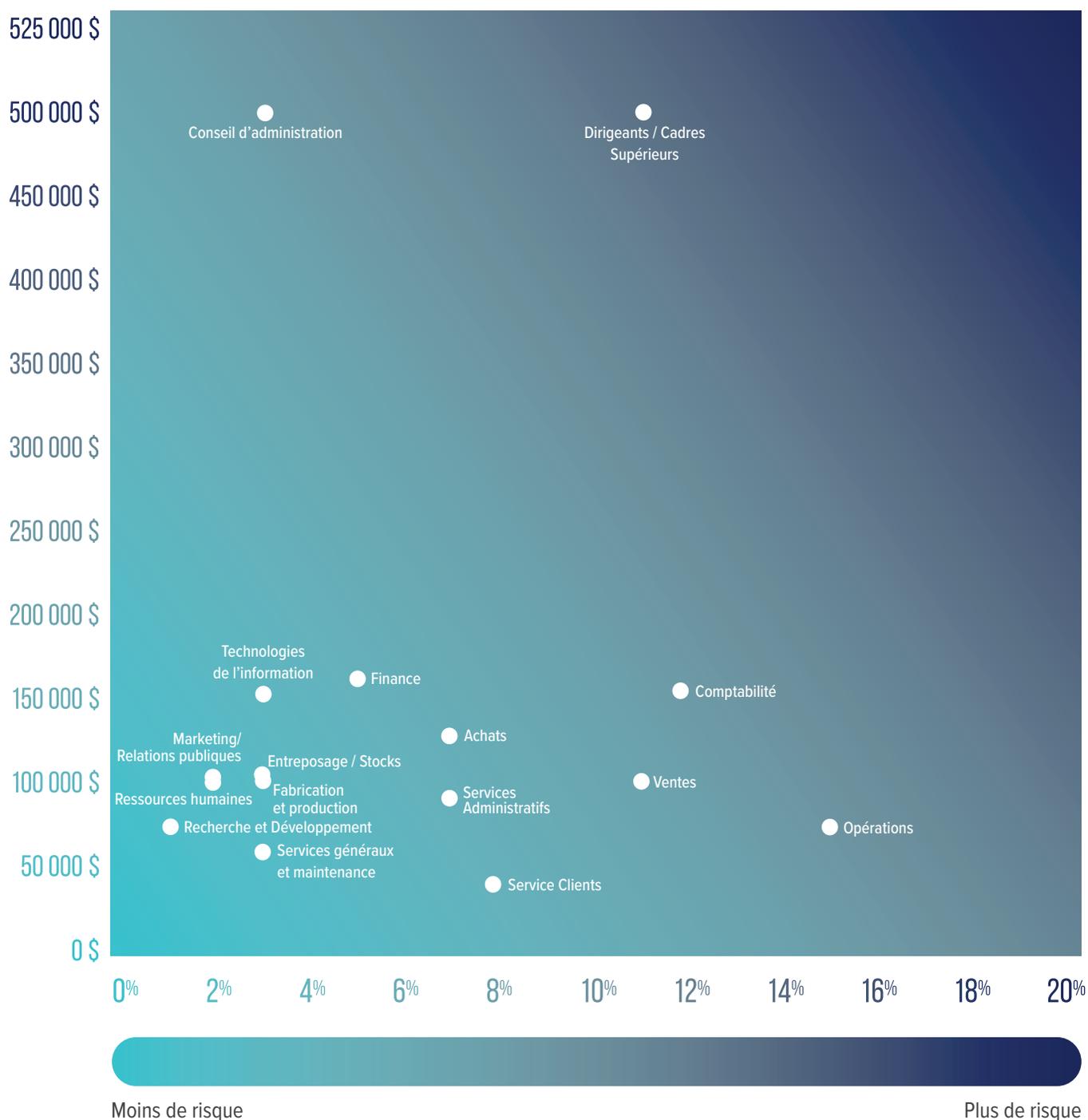
FIG. 33 QUEL EST LE LIEN ENTRE L'ANCIENNETÉ DU FRAUDEUR ET LA FRAUDE INTERNE ?



SERVICE/DÉPARTEMENT DU FRAUDEUR

Afin d'allouer les contrôles et les ressources anti-fraudes le plus efficacement possible, il est important de comprendre les risques relatifs de la fraude interne dans l'ensemble de l'organisation. Le schéma en Figure 34 montre la fréquence et la perte médiane des schémas de fraude en fonction des services/départements dans lesquels les fraudeurs ont travaillé. Nous pouvons voir, par exemple, que les fraudes commises par les cadres et les cadres dirigeants étaient non seulement fréquentes (11% des cas) mais aussi coûteuses (perte médiane de 500 000 USD), ce qui en fait un domaine à très haut risque en général. Les services/départements de la comptabilité et des ventes étaient également associés à un pourcentage élevé de cas (12 % et 11 %, respectivement) tout en causant également des pertes médianes à six chiffres.

FIG. 34 QUELS SONT LES SERVICES/DÉPARTEMENTS QUI PRÉSENTENT LE PLUS GRAND RISQUE DE FRAUDE INTERNE ?



Service/département*	Nombre de cas	Pourcentage des cas	Perte médiane
Opérations	273	15 %	74 000 \$
Comptabilités	230	12 %	155 000 \$
Dirigeants / Cadres Supérieurs	206	11 %	500 000 \$
Ventes	203	11 %	100 000 \$
Service Clients	140	8 %	40 000 \$
Achats	131	7 %	129 000 \$
Services Administratifs	131	7 %	90 000 \$
Finance	95	5 %	160 000 \$

Service/département*	Nombre de cas	Pourcentage des cas	Perte médiane
Conseil d'administration	58	3 %	500 000 \$
Technologies de l'information	53	3 %	150 000 \$
Entreposage / Stocks	58	3 %	116 000 \$
Fabrication et production	63	3 %	100 000 \$
Services généraux et maintenance	49	3 %	58 000 \$
Marketing / Relations publiques	35	2 %	112 000 \$
Ressources humaines	29	2 %	100 000 \$
Recherche et Développement	17	1 %	75 000 \$

* Les services/départements avec moins de 10 cas ont été exclus.

COMMENT L'ANCIENNETÉ AFFECTE-T-ELLE LE RISQUE DE FRAUDE ?

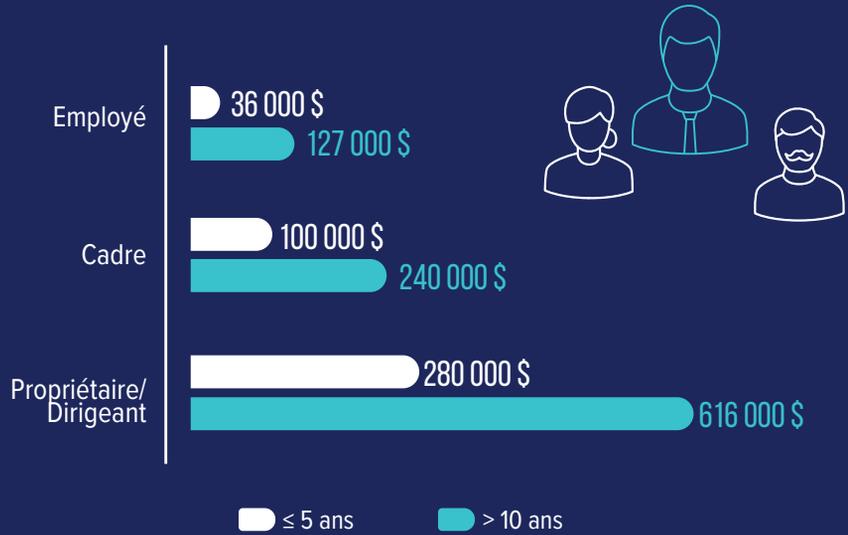
La capacité à commettre une fraude est une compétence, et nos données suggèrent que plus une personne travaille longtemps pour une entreprise, plus elle devient douée pour la fraude.

Dans cette infographie, nous comparons les fraudeurs ayant une longue ancienneté (plus de 10 ans) à ceux ayant une ancienneté moyenne à faible (5 ans ou moins).

Les **FRAUDEURS** avec le plus d'ancienneté volent presque **3 FOIS PLUS**

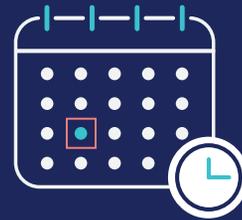
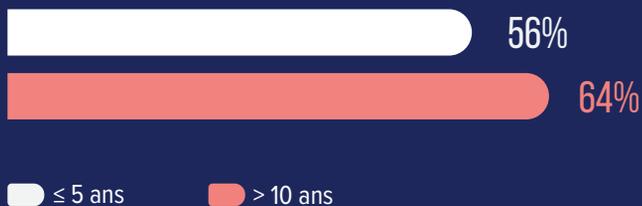


Même si on **COMPARE DES FRAUDEURS** avec des **NIVEAUX D'AUTORITÉ SIMILAIRES**, **LES FRAUDEURS AVEC LE PLUS D'ANCIENNETÉ** ont causé des **PERTES BIEN SUPÉRIEURES**



Les fraudeurs avec plus d'ancienneté sont plus susceptibles de **COLLUSION**

Pourcentage de cas avec des fraudeurs multiples

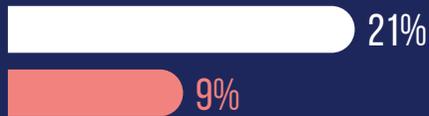


Les fraudeurs avec plus d'ancienneté **PRENNENT PLUS DE TEMPS À SE FAIRE ATTRAPER**





Les fraudeurs avec moins d'ancienneté étaient **PLUS DE 2 FOIS PLUS SUSCEPTIBLES** d'avoir été **LICENCIÉS** ou **SANCTIONNÉS** pour comportement frauduleux



■ ≤ 5 ans
 ■ > 10 ans

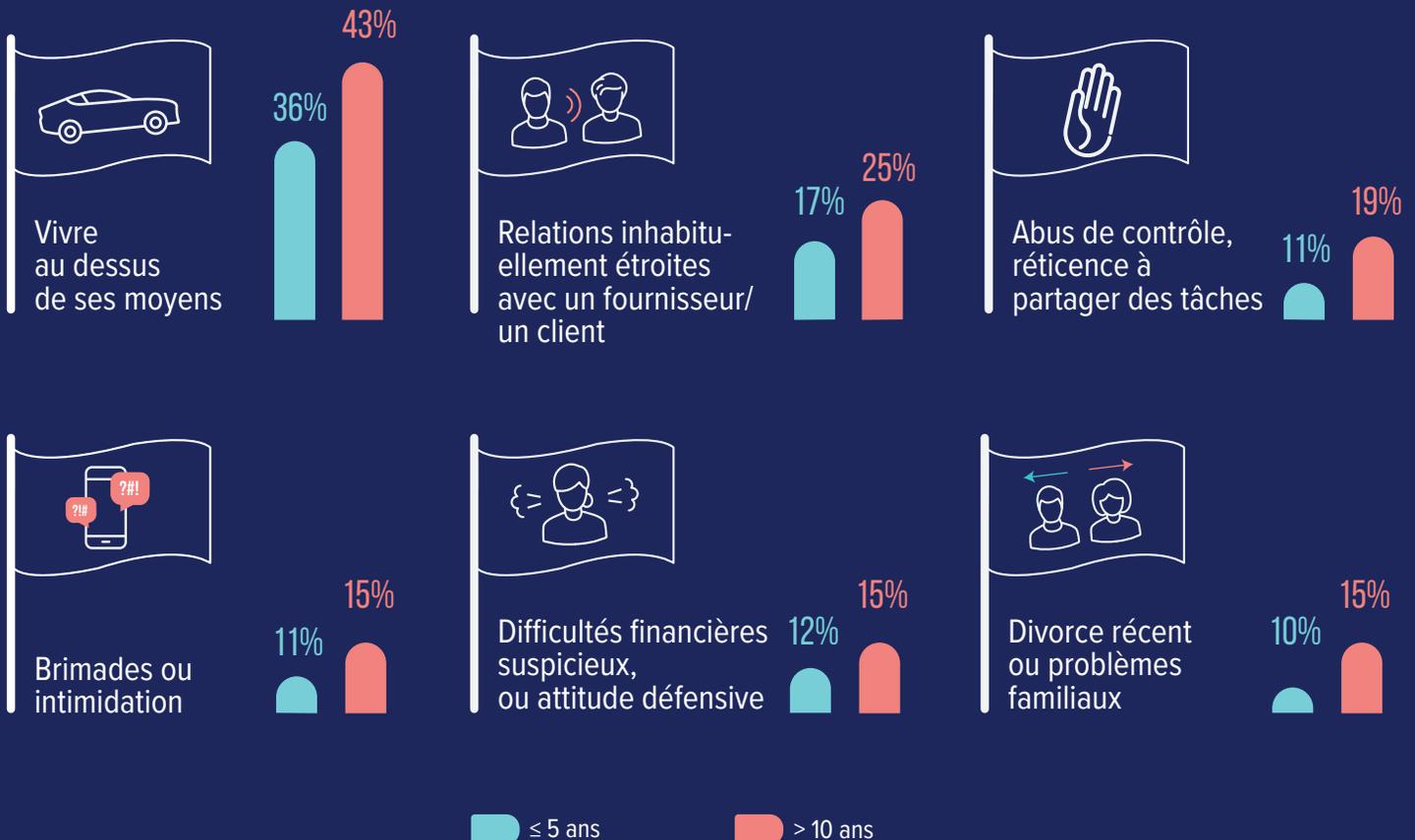


Les fraudeurs avec moins d'ancienneté étaient plus susceptibles d'avoir un **CASIER JUDICIAIRE**



■ ≤ 5 ans
 ■ > 10 ans

Ces **6 signaux d'alerte** étaient bien plus fréquents parmi les employés avec plus d'ancienneté



TYPLOGIE SELON LE DÉPARTEMENT D'APPARTENANCE DU FRAUDEUR

Les huit départements présentés en Figure 35 ont représenté 76% de toutes les fraudes internes de notre étude. Dans ce graphique, nous avons identifié la fréquence des différents types de fraudes internes survenues dans chaque département. Les cases sont ombrées de clair à foncé, les cases les plus sombres indiquant les fraudes les plus fréquentes. Ces informations peuvent aider les organisations à évaluer le risque de fraude et à mettre en place des contrôles anti-fraudes efficaces dans ces domaines à haut risque.

FIG. 35 QUELLES SONT LES CATÉGORIES DE FRAUDE INTERNE LES PLUS FRÉQUENTES AU SEIN DES DÉPARTEMENTS À HAUT RISQUE ?

SERVICE	Cas	Fausse facturation	Vol d'argent liquide	Détournement d'encaisse en numéraire	Fraude aux chèques et moyens de paiement	Corruption	Fraude aux remboursements de frais	Fraude aux états financiers	Détournement d'actifs non monétaires	Fraude à la paie	Fraude à la caisse enregistreuse	Écrémage
Opérations	273	16%	7%	8%	11%	48%	9%	6%	16%	8%	1%	6%
Comptabilité	230	24%	15%	13%	29%	33%	10%	10%	7%	16%	3%	19%
Dirigeants/ cadres supérieurs	206	31%	9%	10%	12%	65%	18%	22%	21%	13%	2%	12%
Ventes	203	11%	6%	7%	2%	51%	8%	6%	18%	4%	2%	11%
Service clients	140	8%	10%	16%	11%	44%	6%	7%	17%	6%	3%	10%
Services administratifs	131	23%	8%	15%	15%	37%	16%	5%	12%	12%	5%	10%
Achats	131	27%	1%	4%	2%	82%	5%	2%	14%	3%	0%	2%
Finance	95	26%	7%	11%	12%	48%	20%	14%	12%	7%	3%	12%



Presque la moitié de toutes les fraudes internes se sont produites dans ces 4 services :



Opérations 15%



Comptabilité 12%



Dirigeants/cadres supérieurs 11%

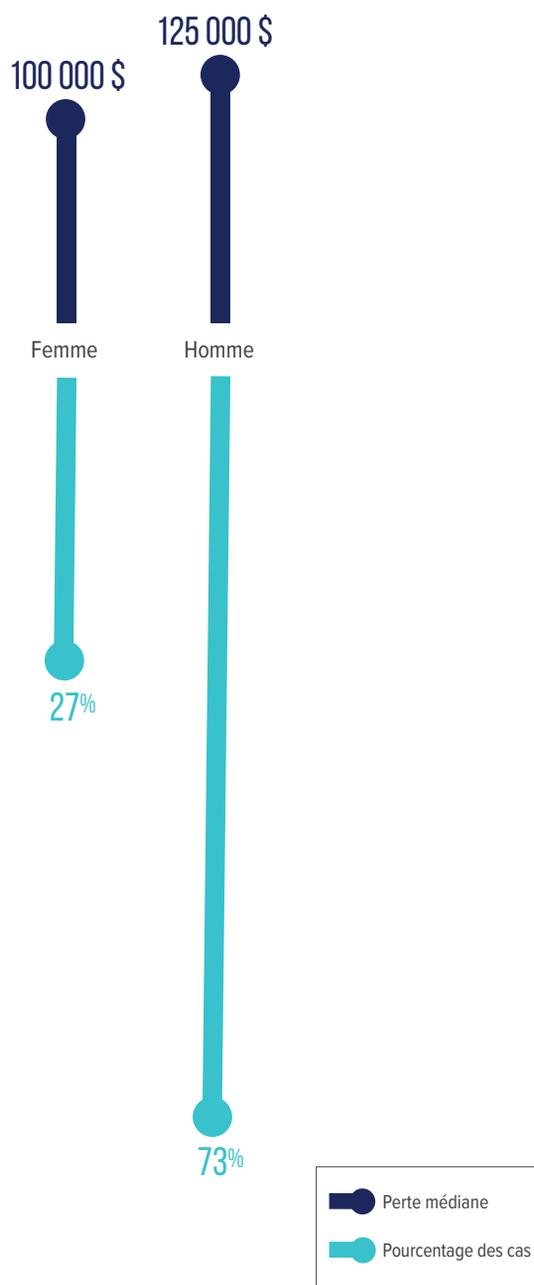


Ventes 11%

FRAUDE ET GENRE

Comme l'illustre la Figure 36, 73% des fraudeurs internes étaient des hommes. Ce résultat est conforme à nos études antérieures, qui ont toutes révélé une disparité significative entre les sexes en termes de fréquence de la fraude interne. Cependant, l'écart entre les pertes médianes liées aux hommes et aux femmes dans cette étude était beaucoup plus faible que dans nos recherches précédentes. Les pertes médianes causées par les hommes (125 000 USD) n'étaient supérieures que de 25% aux pertes médianes causées par les femmes (100 000 USD). À titre de comparaison, dans chacune de nos études précédentes, les pertes médianes causées par les hommes étaient supérieures d'au moins 75 % aux pertes médianes causées par les femmes (voir l'infographie *Une décennie de fraude interne*, page 18).

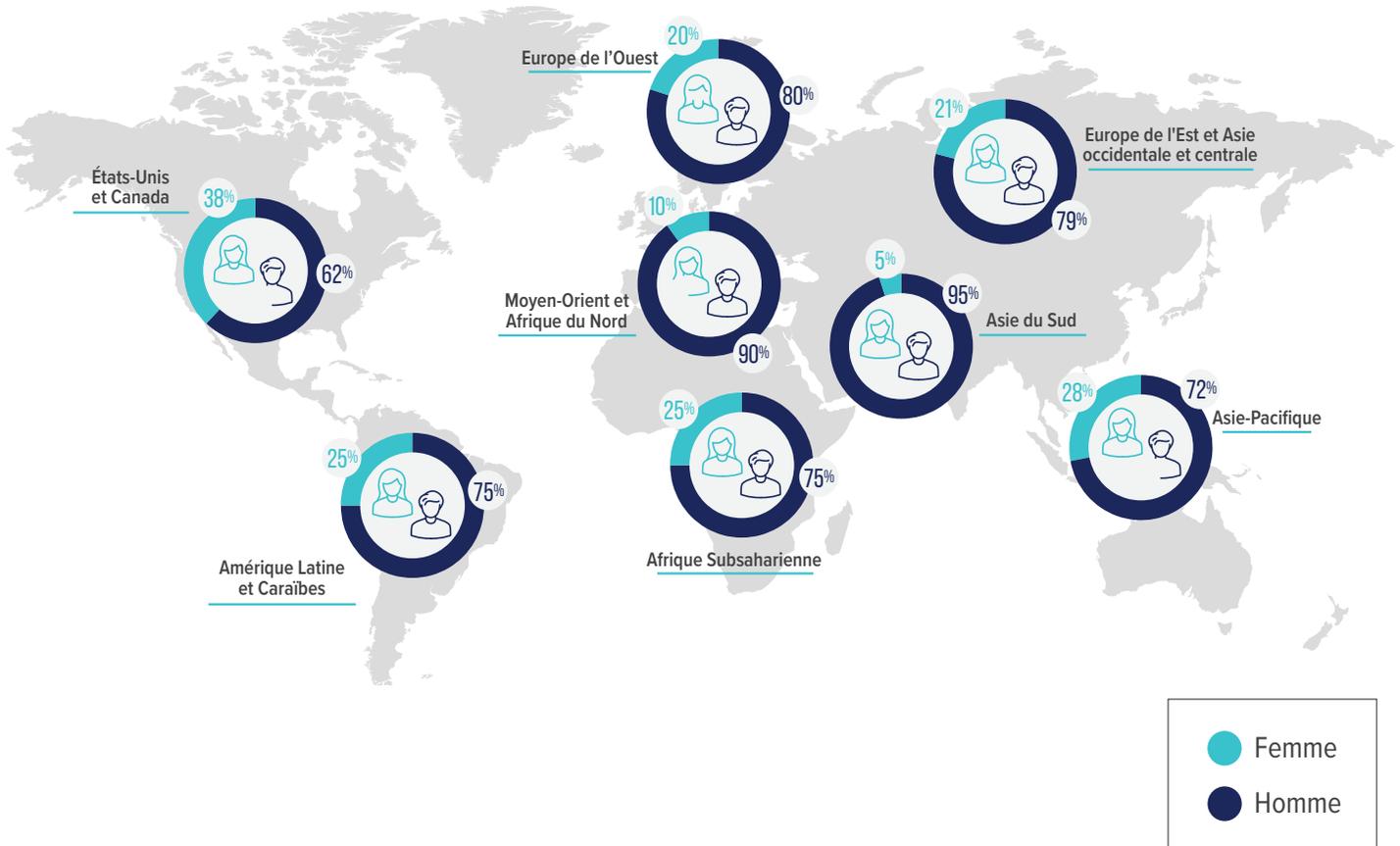
FIG. 36 QUEL EST LE RAPPORT ENTRE LE GENRE DU FRAUDEUR ET LA FRAUDE INTERNE ?



LE GENRE DU FRAUDEUR PAR RÉGION

La disparité entre les sexes parmi les fraudeurs internes varie considérablement en fonction de la région géographique. Aux États-Unis et au Canada, par exemple, les fraudeurs féminins représentaient 38% des fraudes internes, tandis qu'en Asie du Sud et au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, les fraudeurs féminins ont commis un pourcentage bien plus faible de toutes les fraudes (5 % et 10 %, respectivement).

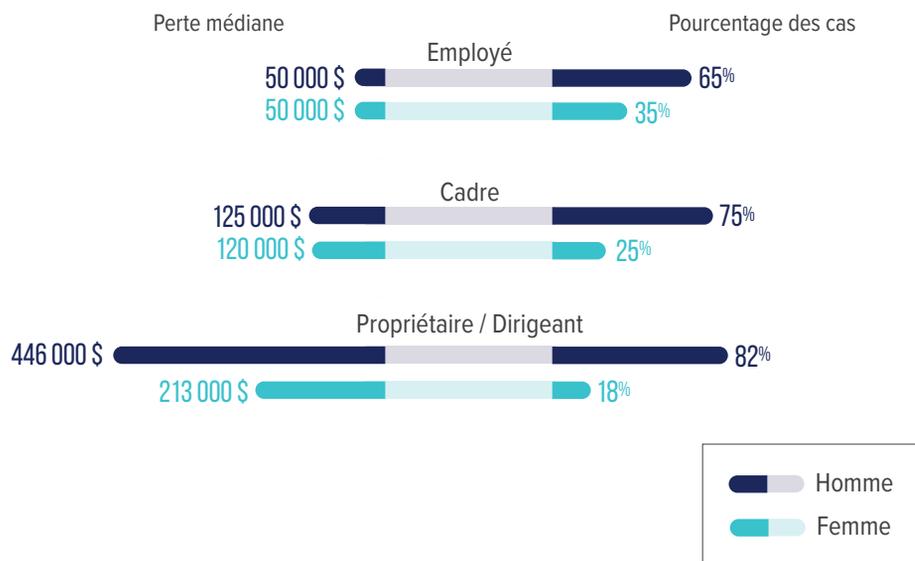
FIG. 37 COMMENT LA RÉPARTITION PAR GENRE DES FRAUDEURS VARIE-T-ELLE SELON LES RÉGIONS ?



POSITION HIÉRARCHIQUE DU FRAUDEUR SELON SON GENRE

Lorsque nous avons analysé les cas de notre étude en fonction du genre du fraudeur et de son poste, nous avons constaté que les hommes ont commis un pourcentage beaucoup plus élevé de fraudes que les femmes aux trois niveaux d'autorité (employé, cadre et propriétaire/dirigeant). Il est intéressant de noter que les pertes médianes causées par les fraudeurs masculins ou féminins étaient presque identiques pour les catégories des employés et des cadres. Ce n'est que dans la catégorie des propriétaires/dirigeants d'entreprise que les pertes dues aux fraudes causées par les hommes dépassent significativement celles causées par les femmes.

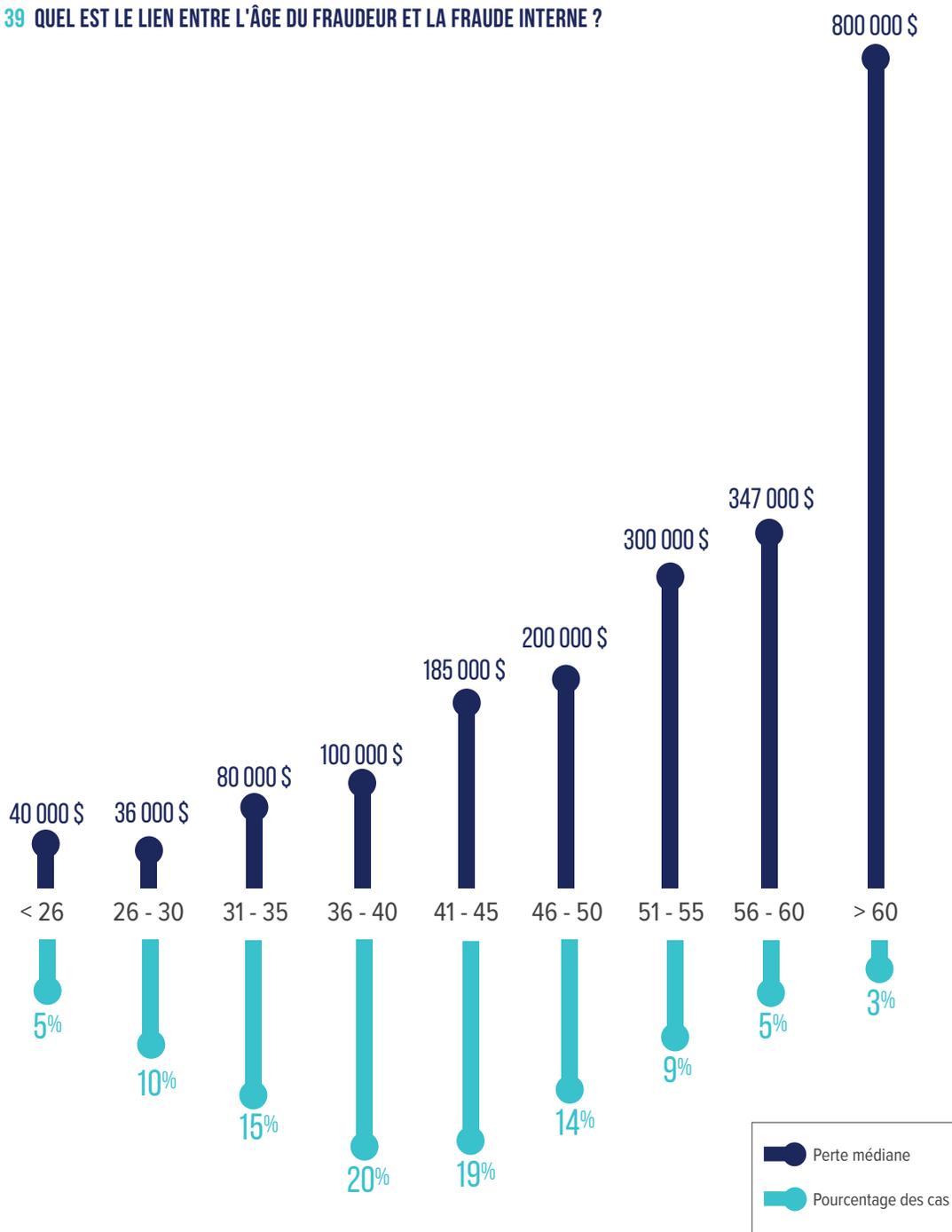
FIG. 38 COMMENT LA RÉPARTITION PAR GENRE ET LA PERTE MÉDIANE VARIENT-ELLES EN FONCTION DU NIVEAU HIÉRARCHIQUE DU FRAUDEUR ?



ÂGE DU FRAUDEUR

La répartition par âge des fraudeurs dans notre étude ressemble à une courbe en cloche, la majorité des fraudes (54 %) ayant été commises par des personnes âgées de 31 à 45 ans. Les pertes médianes, par contre, ont eu tendance à être en corrélation directe avec l'âge. Seuls 3 % des fraudeurs avaient plus de 60 ans, mais la perte médiane dans ce groupe était de 800 000 USD, ce qui dépassait de loin toutes les autres catégories d'âge.

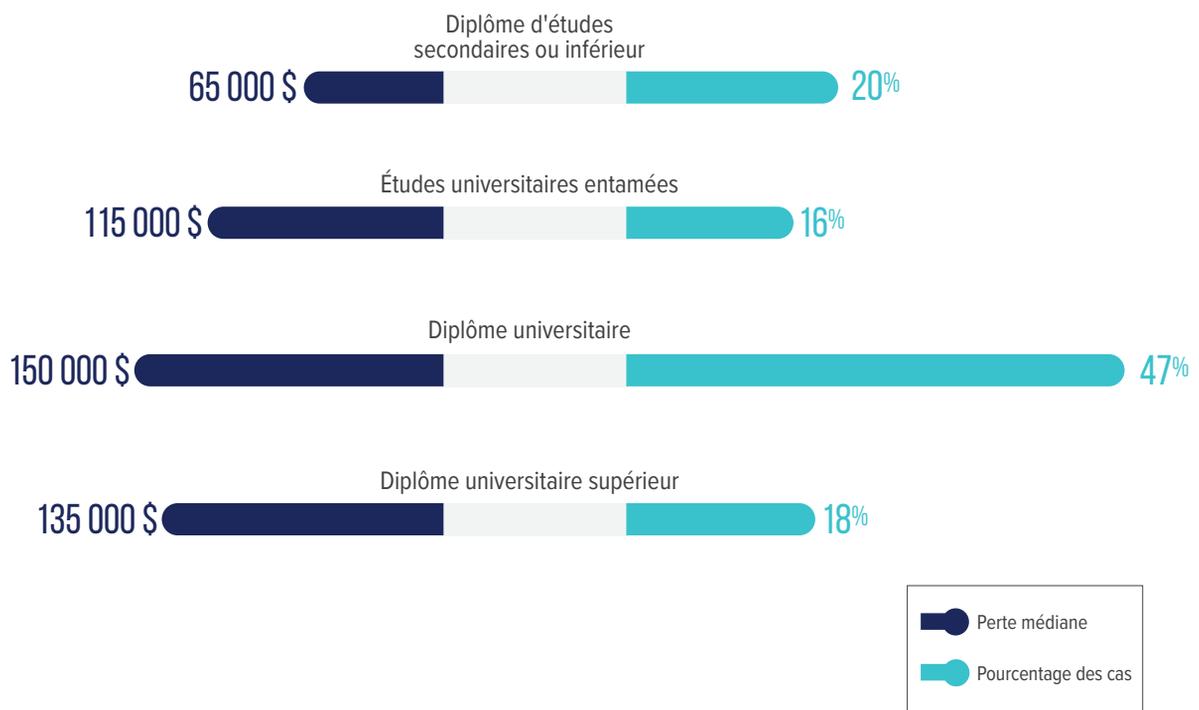
FIG. 39 QUEL EST LE LIEN ENTRE L'ÂGE DU FRAUDEUR ET LA FRAUDE INTERNE ?



NIVEAU D'ÉDUCATION DU FRAUDEUR

Comme le montre la Figure 40, 65 % des auteurs de fraude interne avaient un diplôme universitaire ou supérieur. Les pertes médianes étaient également plus importantes dans ce groupe que dans celui des personnes ayant un niveau d'éducation moindre. En général, on peut s'attendre à ce que les pertes soient en corrélation avec le niveau d'éducation, car les personnes ayant un niveau d'autorité élevé ont également tendance à avoir un niveau d'éducation élevé.

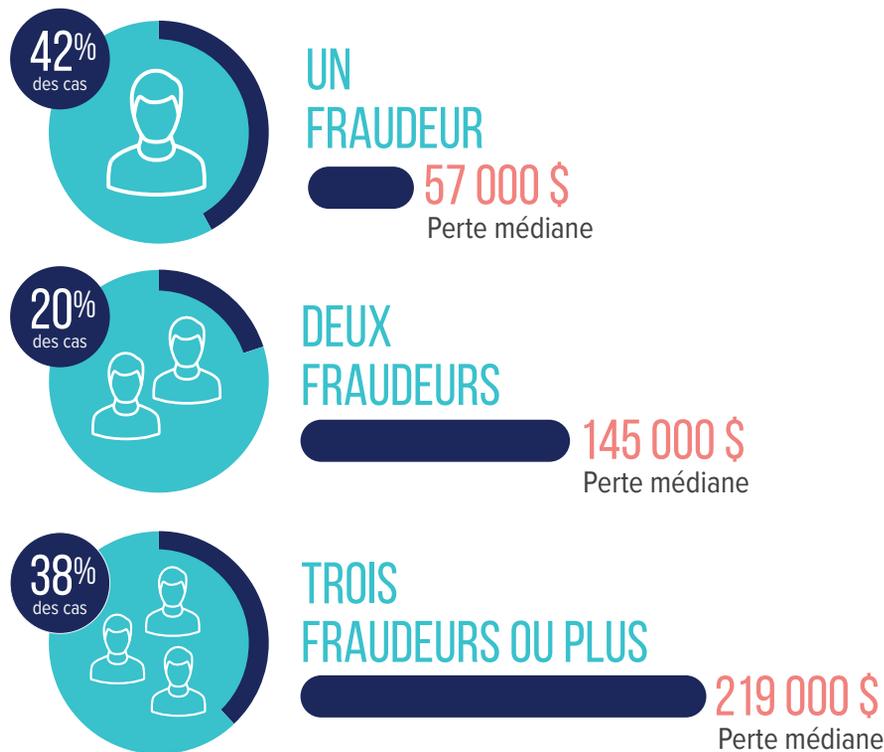
FIG. 40 QUEL EST LE RAPPORT ENTRE LE NIVEAU D'ÉDUCATION DU FRAUDEUR ET LA FRAUDE INTERNE ?



COLLUSION ENTRE PLUSIEURS FRAUDEURS

La majorité des fraudes de notre étude (58%) ont été commises par deux fraudeurs ou plus agissant en collusion. Comme l'illustre la Figure 41, les pertes médianes ont tendance à augmenter de manière significative lorsque deux personnes ou plus conspirent pour commettre une fraude. Une raison probable pour laquelle les pertes sont plus importantes dans les schémas de collusion est que plusieurs fraudeurs travaillant ensemble peuvent être en mesure de contourner les contrôles basés sur la séparation des tâches et la vérification indépendante des transactions. Il est toutefois intéressant de noter que la durée médiane des fraudes dans les trois catégories est la même (12 mois), ce qui signifie que les fraudes commises par plusieurs fraudeurs ont tendance à être découvertes aussi rapidement que les fraudes commises par un seul auteur.

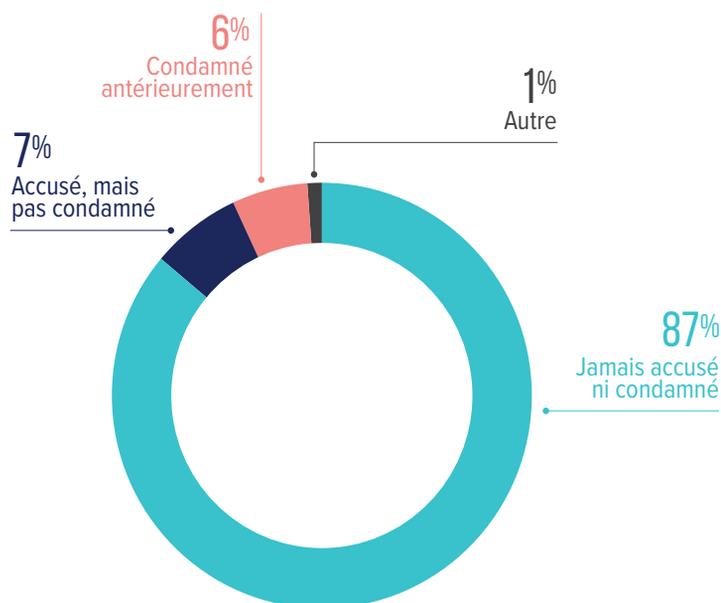
FIG. 41 QUEL EST LE RAPPORT ENTRE LE NOMBRE DE COMPLICES ET LA FRAUDE INTERNE ?



ANTÉCÉDENTS CRIMINELS DU FRAUDEUR

Seuls 6 % des fraudeurs de notre étude avaient déjà été condamnés pour fraude, ce qui correspond aux résultats des études précédentes. Il convient toutefois de noter que 42 % des cas de notre étude n'ont pas été signalés aux forces de l'ordre (voir l'infographie « Réponse à la Fraude », page 63), ce qui correspond également aux résultats antérieurs. Étant donné qu'un grand nombre de fraudes ne sont pas signalées, il est très probable que le nombre réel de récidivistes soit plus élevé que les 6 % qui ont déjà été condamnés.

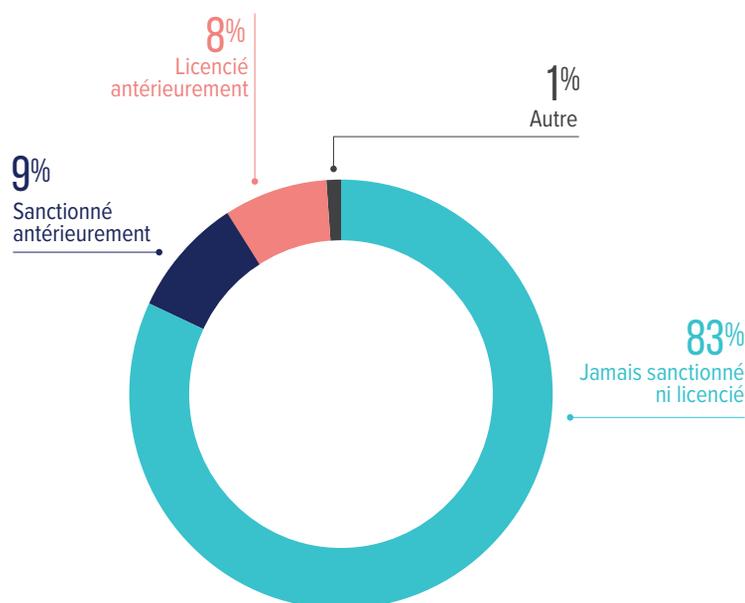
FIG. 42 LES FRAUDEURS ONT-ILS TENDANCE À AVOIR DÉJÀ ÉTÉ CONDAMNÉS POUR FRAUDE ?



HISTORIQUE D'EMPLOI DU FRAUDEUR

Comme le montre la Figure 43, 83 % des fraudeurs de notre étude n'avaient aucun antécédent de sanction ou de licenciement par un employeur pour une conduite liée à la fraude. Mais comme pour les données sur les condamnations criminelles de la Figure 42, il est possible que cela sous-estime le nombre réel de primo-délinquants. Comme le montre la Figure 47 à la page 62, 7 % des fraudeurs de notre étude n'ont pas été punis, 11 % ont été autorisés à démissionner, et 10 % ont signé des accords transactionnels avec l'organisation victime. Cela indique qu'un nombre considérable de fraudeurs peuvent n'avoir aucun dossier disciplinaire de perte d'emploi pour fraude, même après avoir été pris.

FIG. 43 LES FRAUDEURS ONT-ILS TENDANCE À AVOIR UN HISTORIQUE DE MESURES DISCIPLINAIRES PROFESSIONNELLES POUR FRAUDE ?



SIGNAUX D'ALERTE COMPORTEMENTAUX AFFICHÉS PAR LES FRAUDEURS

Lorsqu'une personne est impliquée dans une fraude interne, elle présente souvent certains traits de comportement qui tendent à être associés à une conduite frauduleuse. La durée médiane d'une fraude dans notre étude était de 12 mois, ce qui signifie que pendant une année complète avant que la fraude typique ne soit détectée, l'auteur peut voir montré des signaux d'alerte qui auraient pu aider l'organisation victime à découvrir le méfait.

Nous avons présenté aux répondants à l'enquête une liste de 20 signaux d'alerte comportementaux courants de la fraude (4), et nous leur avons demandé lesquels de ces signaux d'alerte, s'il y en avait, étaient affichés par l'auteur avant que la fraude ne soit finalement détectée. La Figure 44 montre les résultats de cette analyse. Au moins un signal d'alerte a été identifié dans 85% des cas de notre étude, et plusieurs signaux étaient présents dans 51% des cas. Les huit signaux d'alerte les plus courants étaient les suivants (1) vivre au-dessus de ses moyens ; (2) difficultés financières ; (3) relation inhabituellement étroite avec un fournisseur ou un client ; (4) problèmes de contrôle excessif ou refus de partager les tâches ; (5) irritabilité inhabituelle, méfiance ou attitude défensive ; (6) intimidation ; (7) divorce récent ou problèmes familiaux ; et (8) attitude générale de "magouilleur" impliquant un comportement astucieux ou sans scrupules. Au moins un de ces huit signaux d'alerte a été identifié dans 76 % des cas.

FIG. 44 À QUELLE FRÉQUENCE LES FRAUDEURS PRÉSENTENT-ILS DES SIGNAUX D'ALERTE COMPORTEMENTAUX ?



⁴ We added three new red flags to our survey this year that were not included in this question in previous studies: bullying or intimidation; excessive tardiness or absenteeism; and excessive internet browsing.

SIGNAUX D'ALERTE LIÉS AUX RESSOURCES HUMAINES

La Figure 46 comprend une liste de facteurs qui pourraient être liés à la performance ou à la sécurité de l'emploi des fraudeurs et qui seraient probablement notés dans les dossiers des ressources humaines (RH). Nous les appelons « signaux d'alerte liés aux ressources humaines ». Chacun de ces facteurs pourrait potentiellement causer une pression financière ou du ressentiment envers un employeur, ce qui pourrait influencer la décision d'une personne de commettre une fraude. Comme le montre la Figure 45, 50 % des fraudeurs ont présenté au moins un signe d'alerte lié aux RH avant ou pendant leurs fraudes. Les trois signaux les plus courants sont la peur de perdre son emploi, les mauvaises évaluations de performance et le refus d'une augmentation ou d'une promotion. Chacun de ces signaux a été cité dans plus de 10 % des cas.

FIG. 45 LES FRAUDEURS ONT-ILS CONNU DES PROBLÈMES LIÉS AUX RESSOURCES HUMAINES AVANT OU PENDANT LEURS FRAUDES ?

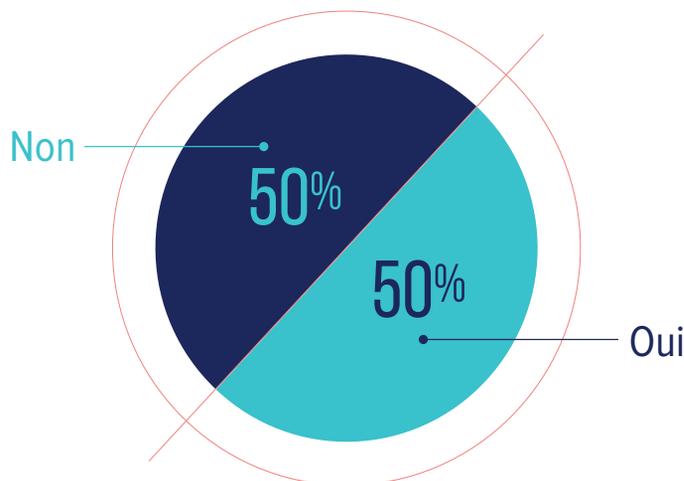
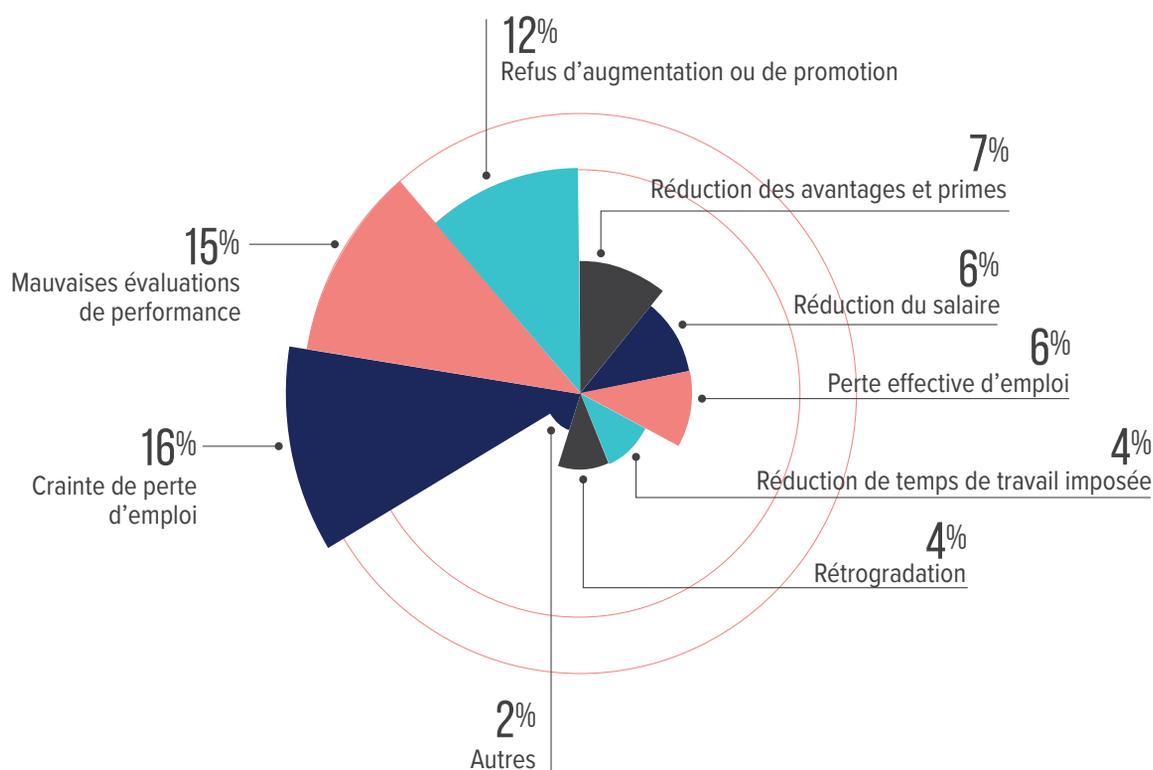


FIG. 46 QUELS SONT LES PROBLÈMES LIÉS AUX RESSOURCES HUMAINES LES PLUS FRÉQUEMMENT RENCONTRÉS PARMIS LES FRAUDEURS ?



SIGNAUX D'ALERTE COMPORTEMENTAUX DE LA FRAUDE

Reconnaître les indices comportementaux affichés par les fraudeurs peut aider les organisations à détecter plus efficacement les fraudes et à minimiser leurs pertes.

8 SIGNAUX D'ALERTE CLÉS

85%

DE TOUS LES FRAUDEURS ont affiché au moins un **SIGNAL D'ALERTE COMPORTEMENTAL**

Voici les 8 indicateurs comportementaux les plus fréquents de fraude interne. **Au moins un de ces signaux d'alerte** a été observé dans 76 % des cas.



39%

Vivre au dessus de ses moyens



25%

Difficultés financières



20%

Liens inhabituellement étroits avec un fournisseur/un client



13%

Abus de contrôle, réticence à partager des tâches



12%

Irritabilité, comportement suspicieux, ou attitude défensive



12%

Brimades ou intimidation



11%

Divorce/problèmes familiaux



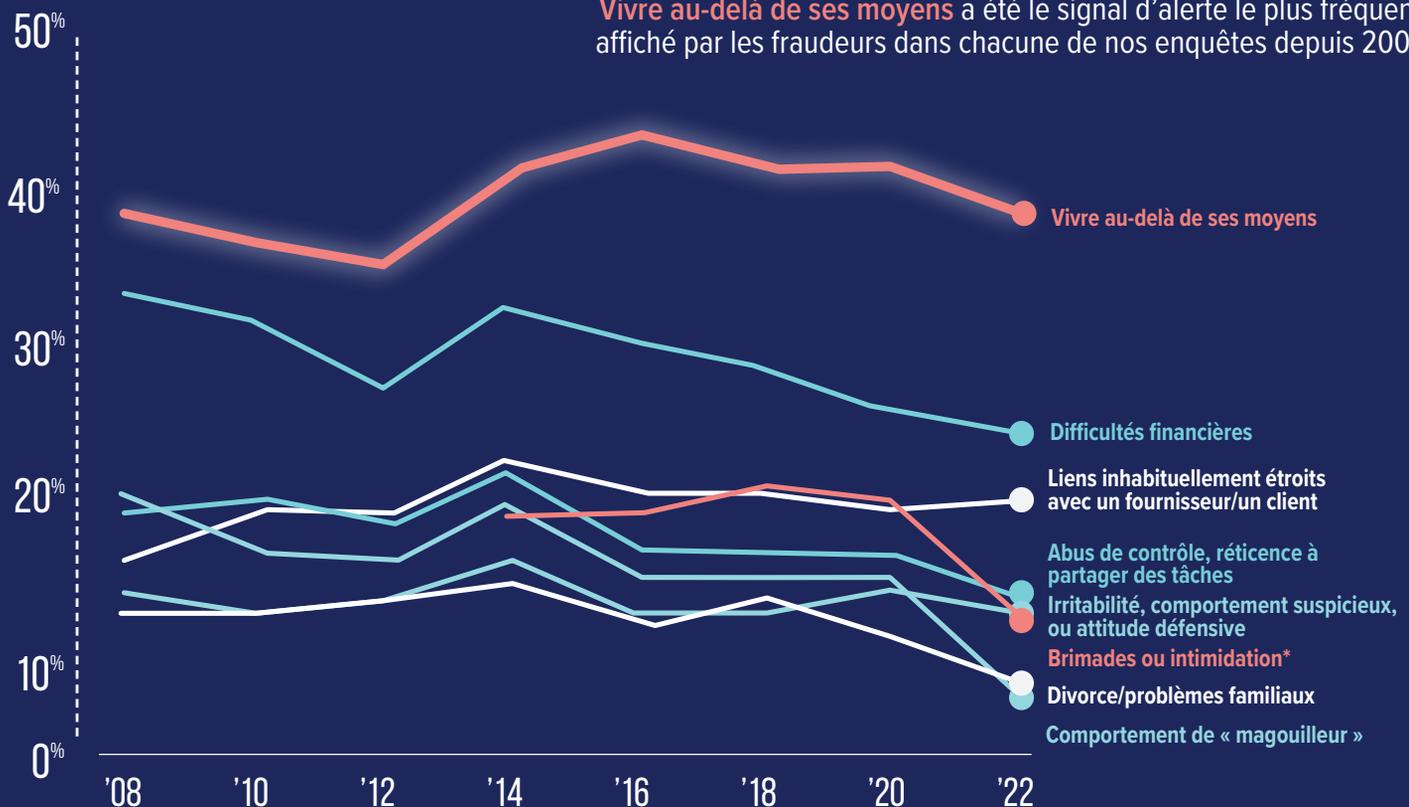
10%

Comportement de « magouilleur »

VIVRE AU DESSUS DE SES MOYENS



Vivre au-delà de ses moyens a été le signal d'alerte le plus fréquent affiché par les fraudeurs dans chacune de nos enquêtes depuis 2008

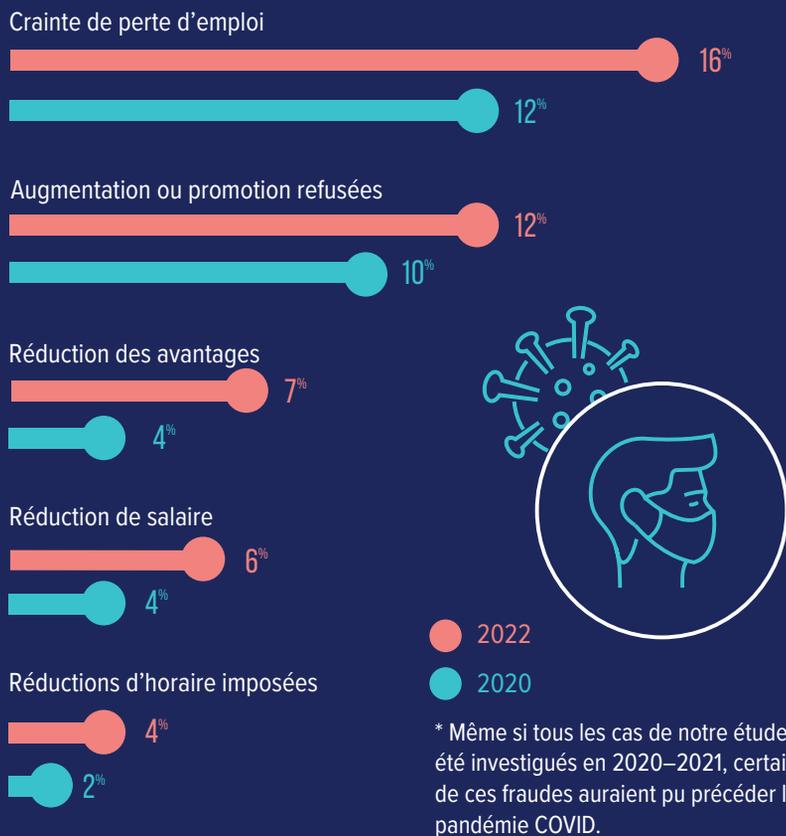


* Le critère "Brimades ou intimidation" était indiqué comme une option dans notre enquête depuis 2014 et faisait l'objet d'une question distincte avant 2022.

LA PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI DURANT LE COVID A-T-ELLE CONTRIBUÉ À LA FRAUDE ?

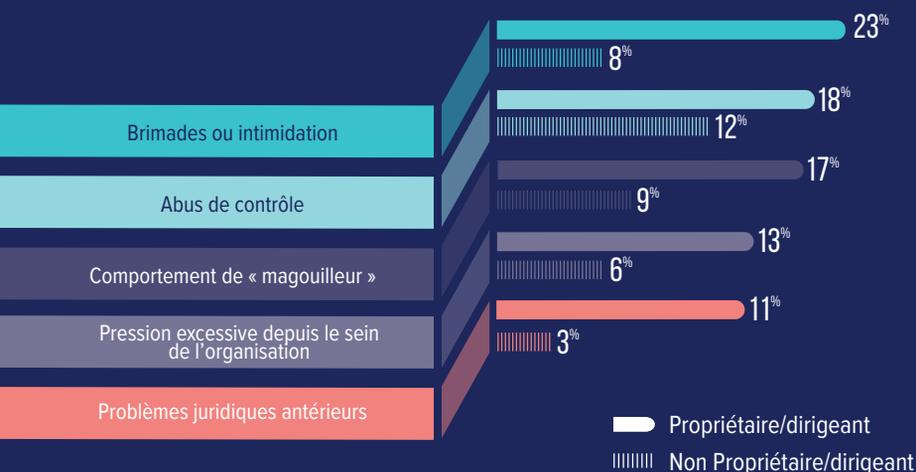
Les cinq problèmes de ressources humaines suivants impliquent tous la sécurité de l'emploi ou les revenus salariaux du fraudeur.

Tous les cinq ont connu une augmentation en 2022.



SIGNAUX D'ALERTE À L'ÉTAGE DE LA DIRECTION

Les **5 signaux d'alerte suivants** étaient bien plus fréquents parmi les propriétaires/les dirigeants



GENRE ET SIGNAUX D'ALERTE

Certains signaux d'alerte comportementaux tendent à se corrélér au genre du fraudeur



PLUS FRÉQUENTS PARMILLES FRAUDEUSES



Vivre au-delà de ses moyens

44%

37%



Difficultés financières

34%

22%



Divorce récent/ problèmes familiaux

17%

9%



PLUS FRÉQUENTS PARMILLES FRAUDEURS



Liens inhabituellement étroits avec un fournisseur/un client

23%

13%



Comportement de « magouilleur »

13%

5%



Brimades ou intimidation

13%

9%

SANCTIONS



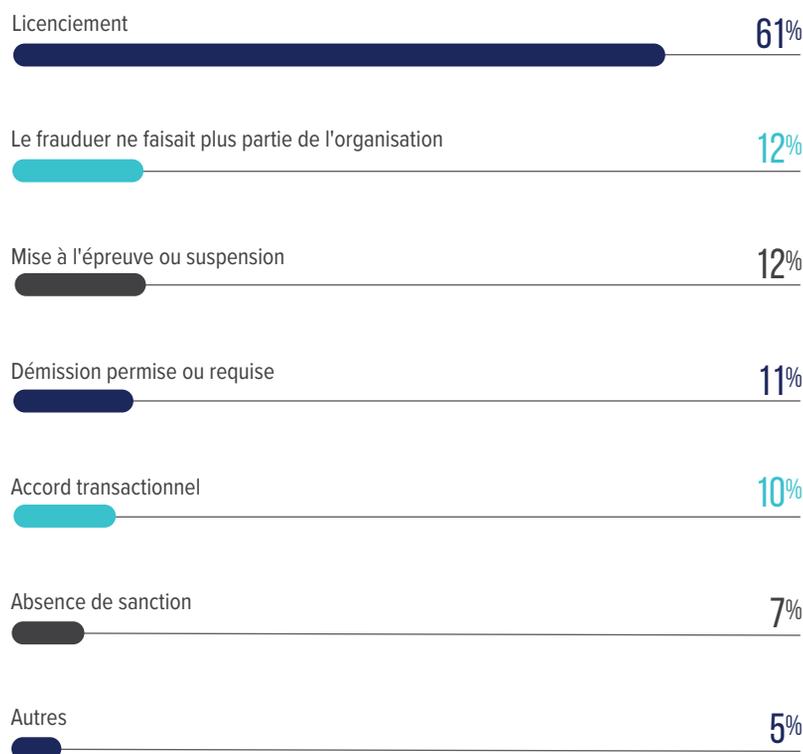
Nous avons demandé aux participants à notre étude comment les organisations victimes ont réagi à la découverte de la fraude et quel fut l'aboutissement de ces réactions. Ces informations donnent une idée de la façon dont les organisations gèrent la discipline interne concernant les employés convaincus de fraude, les types de répercussions juridiques civiles et pénales pour les fraudeurs qui ont fait l'objet de plaintes formelles suite à leurs actions, et les chances de récupérer les fonds perdus à cause de la fraude.



MESURES INTERNES PRISES À L'ENCONTRE DES FRAUDEURS

Une fois qu'une organisation a identifié la fraude et déterminé qui en était responsable, elle doit décider si elle doit punir le ou les fraudeurs, et comment. Comme dans nos études précédentes, le licenciement est de loin la sanction la plus courante à l'encontre des fraudeurs (61 % des cas). Dans 11 % des cas, l'auteur a été autorisé ou obligé de démissionner au lieu de se faire licencier, et dans 12 % des cas, l'auteur avait déjà quitté l'organisation victime avant que la fraude ne soit découverte.

FIG. 47 COMMENT LES ORGANISATIONS VICTIMES SANCTIONNENT-ELLES LES FRAUDEURS ?



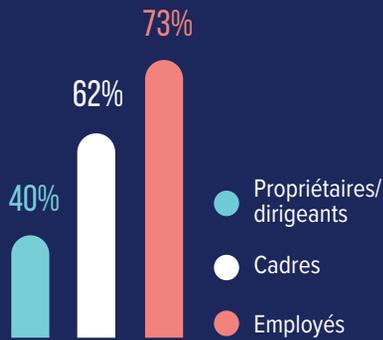
LA RIPOSTE CONTRE LA FRAUDE

L'issue des affaires de fraude varie en fonction du rôle du fraudeur, du schéma mis en œuvre, des pertes subies et de la manière dont l'organisation réagit.

SANCTIONS INTERNES

Les propriétaires/dirigeants sont les **MOINS SUSCEPTIBLES** d'être sanctionnés pour fraude

Licenciement pour fraude



Aucune sanction



N'a pas porté plainte ou n'a pas intenté de procès au civil



PROCÉDURE JUDICIAIRE AU CIVIL

29% des cas ont abouti à une PROCÉDURE JUDICIAIRE AU CIVIL

PERTE MÉDIANE pour ces cas : **300 000 \$**

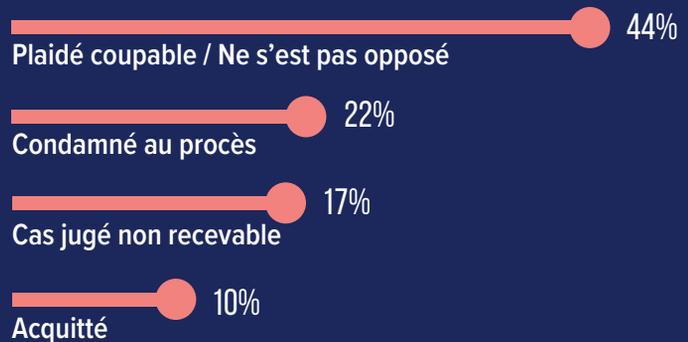


PERTE MÉDIANE pour ceux qui ont RENONCÉ à tenter des procès au civil **70 000 \$**

PLAINTÉ AU PÉNAL

58% des cas ont abouti à une plainte au PÉNAL

PERTE MÉDIANE pour ces cas : **200 000 \$**



66% "TAUX DE SUCCÈS" pour les plaintes au pénal (fraudeur ayant plaidé coupable ou condamnés)

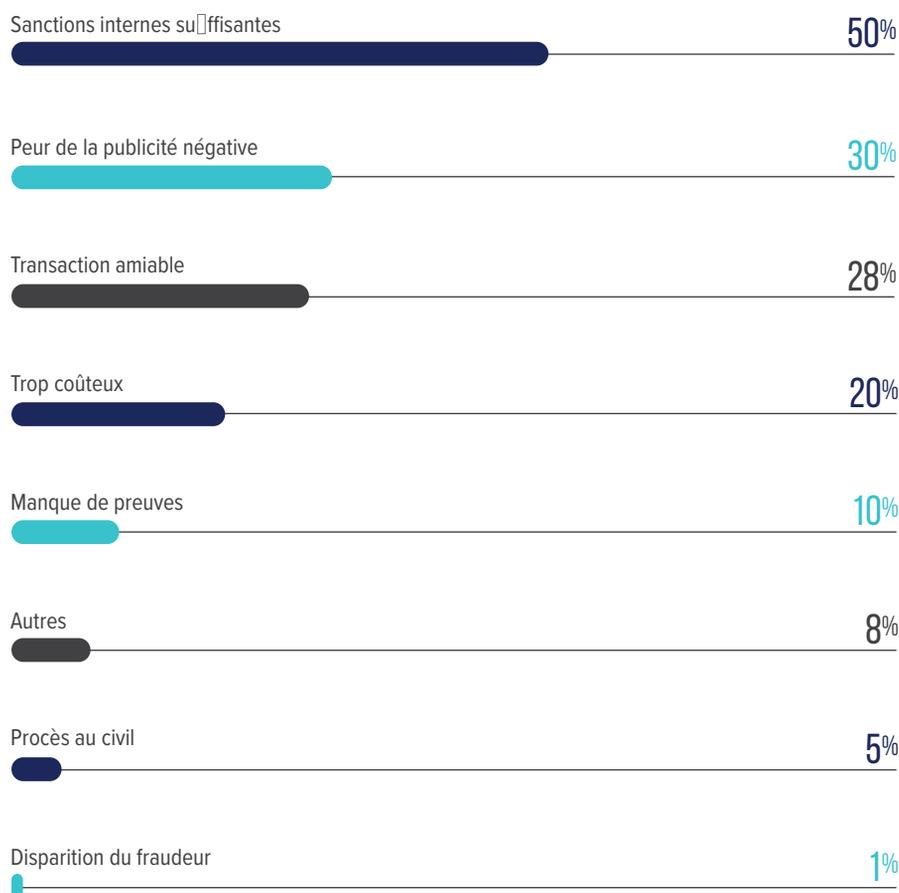
FRAUDES les MOINS SUSCEPTIBLES d'être transmises aux forces de l'ordre

REMBOURSEMENTS DE FRAIS – ACTIFS NON MONÉTAIRES – FAUSSE FACTURES / CORRUPTION

PERTE MÉDIANE pour ceux qui ont RENONCÉ à transmettre leurs cas **50 000 \$**

Comme l'illustre l'infographie *Réponse à la Fraude* en page 63, toutes les affaires de fraude ne se terminent pas devant les tribunaux civils ou pénaux. De plus, les cas qui impliquent un procès n'entraînent pas forcément des conséquences négatives pour les fraudeurs. Afin de mieux comprendre les raisons pour lesquelles les organisations n'engagent pas de poursuites pénales contre les fraudeurs, nous avons demandé aux personnes interrogées dont les organisations ne transmettent pas leurs affaires aux forces de l'ordre pourquoi elles ont choisi de ne pas le faire. Une mesure disciplinaire interne jugée suffisante est la raison la plus fréquemment citée (50 %), la crainte d'une mauvaise publicité venant en deuxième position (30 %) et les résolutions amiables en troisième position (28 %).

FIG. 48 POURQUOI LES ORGANISATIONS REFUSENT-ELLES DE TRANSMETTRE LEURS CAS AUX FORCES DE L'ORDRE ?



TRAITEMENTS DES CAS



61%

des fraudeurs ont été licenciés par leurs employeurs



58%

des cas ont été signalés à la justice



66%

des cas signalés à la justice ont conduit à des condamnations



50%

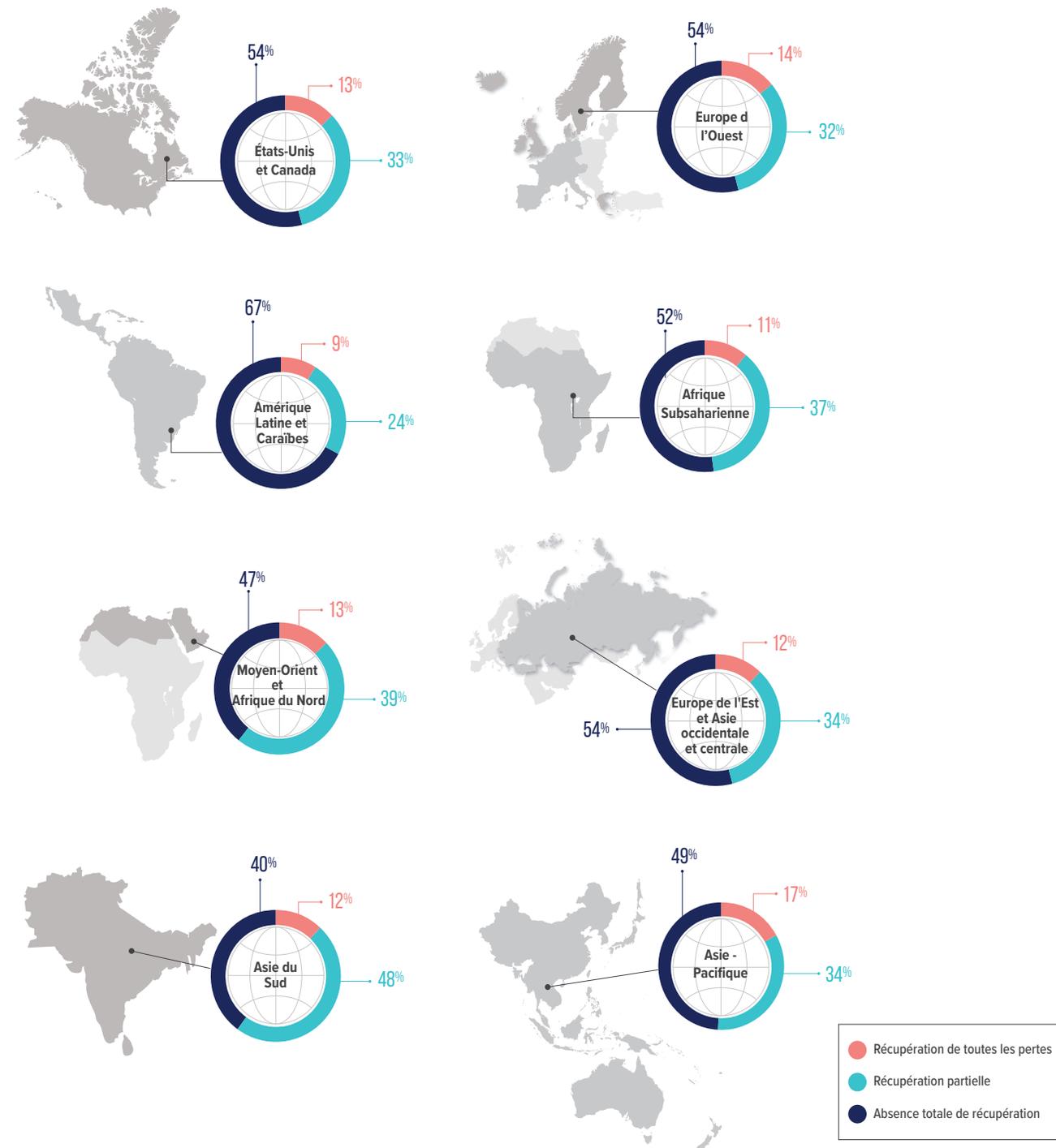
des organisations n'ayant pas signalé les cas de fraude à la justice ont estimé que les sanctions internes étaient suffisantes

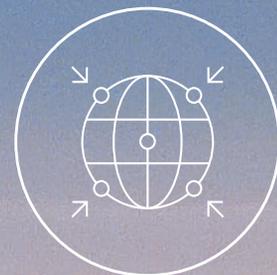
RÉCUPÉRATION DES PERTES DUES À LA FRAUDE

L'un des principaux facteurs de motivation de la direction pour déterminer la réaction d'une organisation à une fraude est la possibilité de récupérer les fonds et les actifs perdus à cause de ladite fraude. Malheureusement, dans plus de la moitié des cas de notre étude (52 %), l'organisation victime n'a compensé aucune de ses pertes dues à la fraude. Afin de déterminer si l'emplacement géographique de l'organisation était en corrélation avec le succès du recouvrement des pertes dues à la fraude, nous avons analysé les réponses par région. D'après nos résultats, le recouvrement des pertes dues à la fraude s'est avéré difficile dans le monde entier. Ce n'est que dans les régions du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (52 %), de l'Asie du Sud (60 %) et de l'Asie-Pacifique (51 %) que plus de la moitié des organisations victimes ont pu récupérer les pertes dues à la fraude. Dans toutes les régions, au moins 40 % des organisations n'ont rien récupéré.



FIG. 49 COMMENT LE RECOUVREMENT DES PERTES DE FRAUDE VARIE-T-IL PAR RÉGION ?





Le rapport *Occupational Fraud 2022 : A Report to the Nations* est basé sur les résultats de l'enquête mondiale sur la fraude de l'ACFE 2021, une enquête en ligne ouverte à 53 118 Certified Fraud Examiners (CFE) menée de juillet 2021 à septembre 2021.

Dans le cadre de l'enquête, il a été demandé aux répondants de fournir une description narrative de la plus grande affaire de fraude interne sur laquelle ils ont enquêté depuis janvier 2020. Les répondants ont ensuite été soumis à des questions concernant les détails du cas de fraude, y compris des informations sur l'auteur, l'organisation victime et les méthodes de fraude employées, ainsi que les tendances de la fraude en général (Il n'était pas demandé aux répondants d'identifier spécifiquement l'auteur ou la victime).

Nous avons reçu au total 7 890 réponses à l'enquête, dont 2 110 étaient utilisables aux fins du rapport. Les données contenues dans ce document sont basées uniquement sur les informations fournies dans ces 2 110 réponses à l'enquête.

LES DOSSIERS SOUMIS DEVAIENT RÉPONDRE AUX QUATRE CRITÈRES SUIVANTS :

1. Le cas devait concerner une fraude interne (c'est-à-dire une fraude commise par une personne à l'encontre de l'organisation pour laquelle elle travaille).
2. L'enquête devait avoir eu lieu entre janvier 2020 et le moment de la participation à l'enquête.
3. L'enquête devait être terminée au moment de la participation à l'enquête.
4. Le répondant devait être raisonnablement sûr que le ou les fraudeurs avaient été identifiés.

MÉTHODOLOGIE D'ANALYSE

POURCENTAGES

Pour calculer les pourcentages mis en avant dans ce rapport, nous avons utilisé le nombre total de réponses complètes et pertinentes pour la ou les questions analysées. Plus précisément, nous avons exclu tous les items sans réponses et les cas où le participant a indiqué qu'il ne connaissait pas la réponse à une question. Par conséquent, le nombre total de cas inclus dans chaque analyse varie.

En outre, plusieurs questions de l'enquête permettaient aux participants de choisir plus d'une réponse. Par conséquent, la somme des pourcentages dans de nombreux chiffres du rapport dépasse 100 %. La somme des pourcentages pour d'autres critères peut ne pas être exactement de 100 % (c'est-à-dire qu'elle peut être de 99 % ou de 101 %) en raison de l'arrondissement du calcul des données des catégories individuelles.

MONTANTS DES PERTES

Tous les montants des pertes sont exprimés en dollars américains, comme l'ont indiqué les répondants dans l'enquête mondiale sur la fraude. Sauf indication contraire, tous les montants des pertes mentionnés dans le rapport sont calculés en utilisant la perte médiane plutôt que la perte moyenne. L'utilisation de la perte médiane donne une image plus prudente - et, à notre avis, plus précise - de l'impact typique des schémas de fraude interne. L'annexe statistique de ce rapport (voir pages 86-88) fournit une vue plus globale des pertes dans notre étude, reflétant les quartiles et les montants moyens des pertes pour de nombreuses catégories étudiées tout au long du rapport.

Afin de normaliser les montants des pertes qui nous ont été rapportés et de s'assurer que les cas présentant des pertes extrêmement importantes ne sont pas identifiables, tous les montants des pertes moyennes et totales rapportés ont été calculés à l'aide de données sur les pertes qui ont été lissées par la méthode Winsor à 5 % (c'est-à-dire que tous les cas situés dans les 2,5 % supérieurs et inférieurs se sont vus attribuer la même valeur que le 97,5^e centile et le 2,5^e centile, respectivement). En outre, nous avons omis les calculs de la perte médiane et de la perte moyenne pour les catégories pour lesquelles il y avait moins de dix réponses.

Comme les pertes directes causées par les fraudes aux états financiers sont généralement réparties entre de nombreuses parties prenantes, il est extrêmement difficile d'obtenir une estimation précise de ce montant. Par conséquent, pour les schémas impliquant des fraudes aux états financiers, nous avons demandé aux participants à l'enquête de fournir le montant brut de l'inexactitude des états financiers (sur ou sous-estimation) impliquée dans le schéma. Toutes les pertes rapportées pour les fraudes aux états financiers dans ce rapport sont basées sur ces montants.

PARTICIPANTS À L'ENQUÊTE

Afin de mettre en contexte les réponses à l'enquête et de comprendre les profils de ceux qui enquêtent sur les cas de fraude interne, nous avons demandé aux répondants de fournir certaines informations sur leurs expériences professionnelles et leurs qualifications.

PROFESSION PRINCIPALE

La majorité des répondants à l'enquête ont indiqué que leur profession principale était soit investigateur de fraude (40 %) soit auditeur interne (20 %).

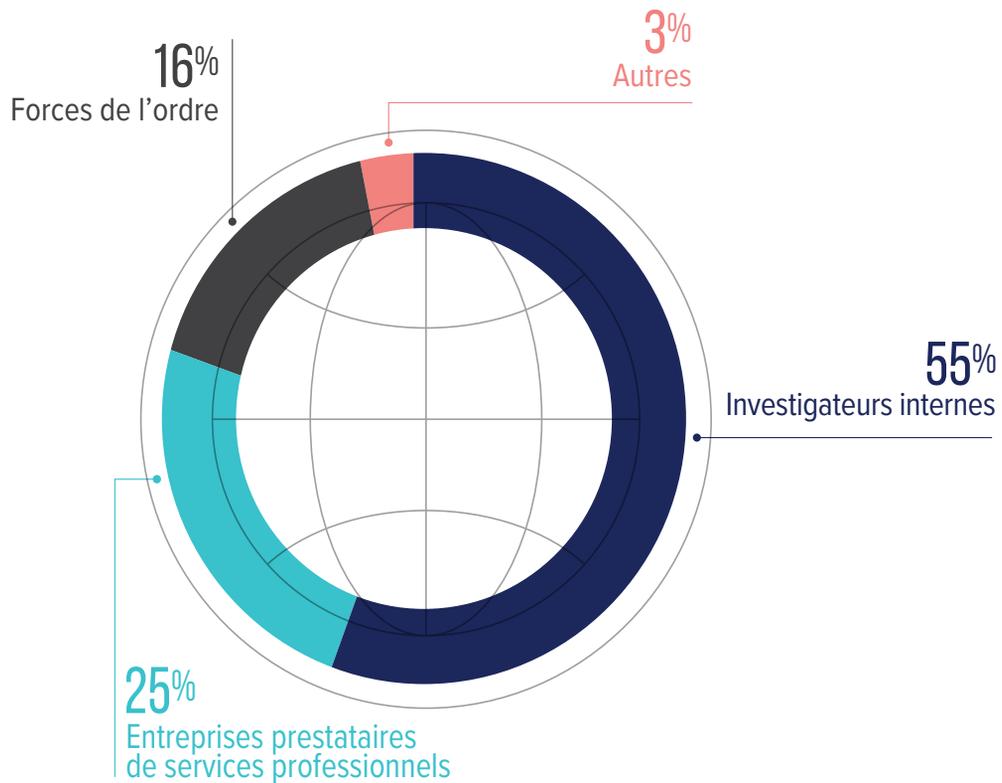
FIG. 50 QUELLE ÉTAIT LA PROFESSION PRINCIPALE DES PARTICIPANTS À L'ENQUÊTE ?



FONCTIONS DES INVESTIGATEURS DE FRAUDE

Plus de la moitié des participants à l'enquête (55 %) travaillent en interne et réalisent des missions liées à la fraude pour le compte d'une seule organisation (c'est-à-dire leur employeur), tandis qu'un quart travaille pour une société de services professionnels qui réalise des missions liées à la fraude pour des organisations clientes. En outre, 16 % travaillent pour des organismes des forces de l'ordre et mènent des enquêtes sur la fraude auprès d'autres parties sous l'autorité de leur organisme.

FIG. 51 QUELS ÉTAIENT LES FONCTIONS DES PARTICIPANTS À L'ENQUÊTE ?



EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Les CFE qui ont participé à l'enquête mondiale sur la fraude avaient une expérience médiane de 11 ans dans le domaine de l'investigation de fraude, 31 % ayant plus de 15 ans d'expérience. De plus, près d'un quart des participants ont enquêté sur plus de 20 cas de fraude au cours des deux dernières années (voir Figure 53).

FIG. 52 QUELLE EST L'EXPÉRIENCE DES PARTICIPANTS À L'ENQUÊTE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA FRAUDE ?

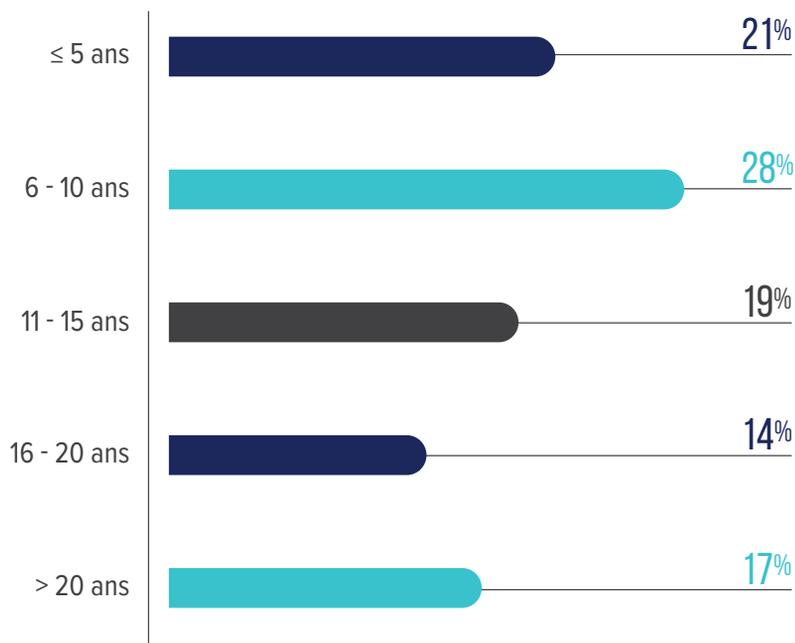


FIG. 53 COMBIEN DE CAS DE FRAUDE LES PARTICIPANTS À L'ENQUÊTE ONT-ILS INVESTIGUÉS AU COURS DES DEUX DERNIÈRES ANNÉES ?

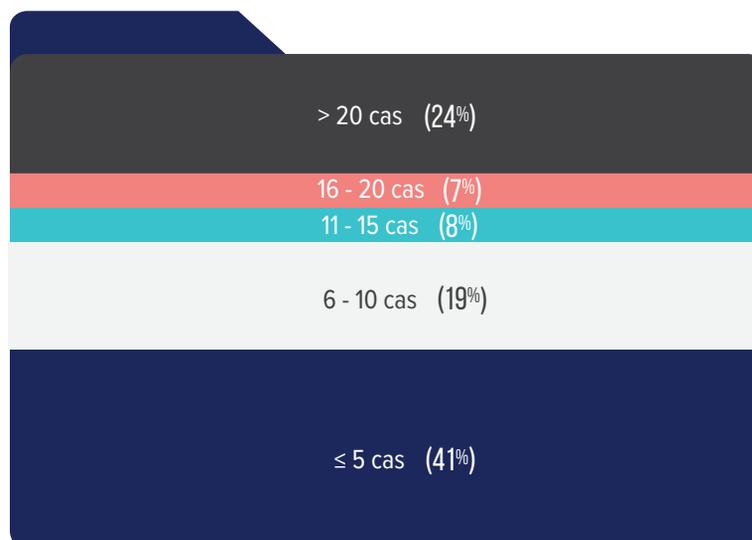




FIG. 54 QUELLES SONT LES CATÉGORIES DE FRAUDE INTERNE LES PLUS COURANTES DANS LA RÉGION ASIE-PACIFIQUE ?

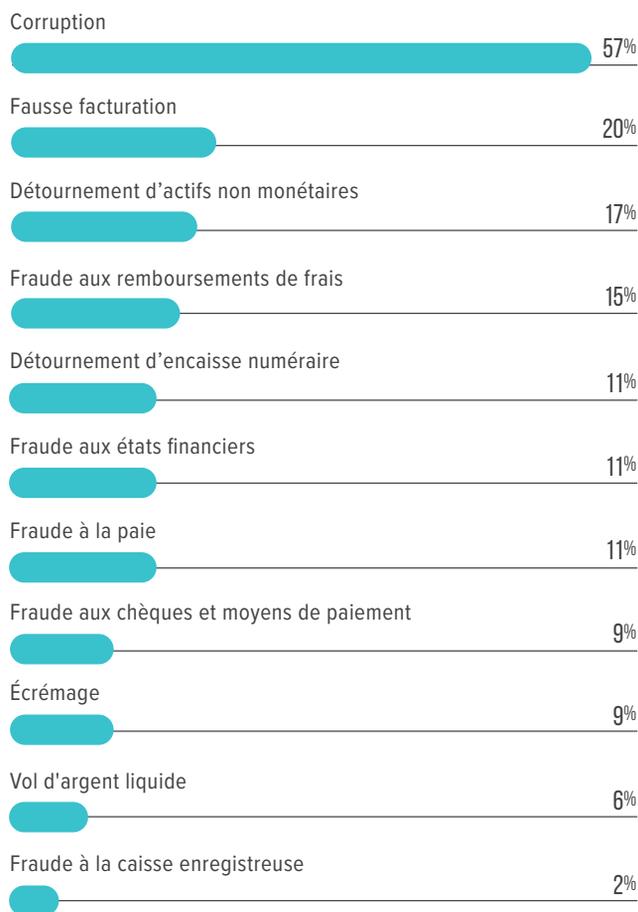


FIG. 55 COMMENT LA FRAUDE INTERNE EST-ELLE INITIALEMENT DÉTECTÉE DANS LA RÉGION ASIE-PACIFIQUE ?

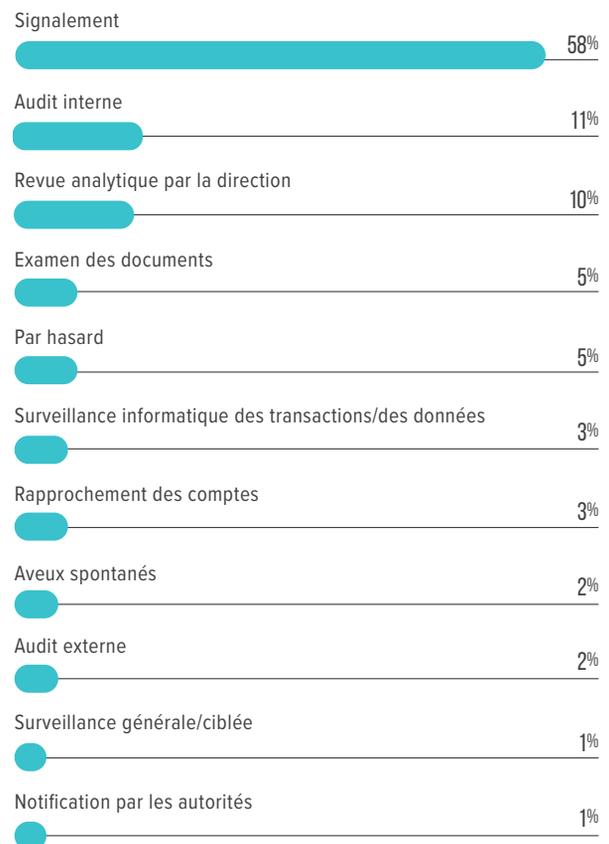


FIG. 56 QUELS SONT LES CONTRÔLES ANTI-FRAUDES LES PLUS COURANTS DANS LA RÉGION ASIE-PACIFIQUE ?

Contrôle	Pourcentage des cas
Audit externe des états financiers	88 %
Code de conduite	84 %
Service d'audit interne	82 %
Mécanisme de signalement	80 %
Certification des états financiers par la direction	77 %
Formation anti-fraude des employés	76 %
Comité d'audit indépendant	75 %
Revue analytique par la direction	75 %
Audit externe des contrôles internes de l'information financière	73 %
Politique anti-fraude	72 %
Formation anti-fraude des cadres/dirigeants	69 %
Programmes de soutien aux employés	59 %
Service, fonction ou équipe dédié à la lutte contre la fraude	55 %
Évaluations formelles des risques de fraude	54 %
Surveillance/analyse proactive des données	52 %
Audits inopinés	46 %
Rotation de poste/vacances obligatoires	31 %
Récompenses pour les lanceurs d'alerte	14 %

FIG. 57 QUEL EST LE LIEN ENTRE LE NIVEAU HIÉRARCHIQUE DU FRAUDEUR ET LA FRAUDE INTERNE DANS LA RÉGION ASIE-PACIFIQUE ?

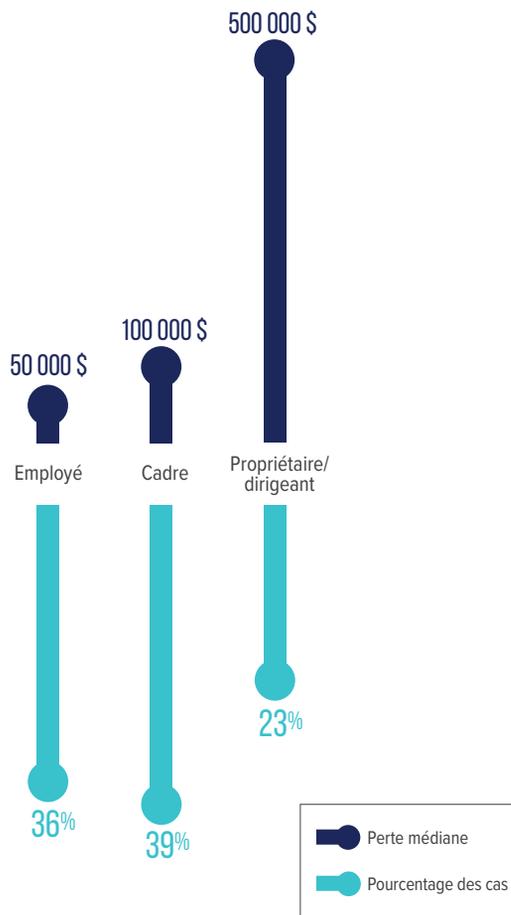
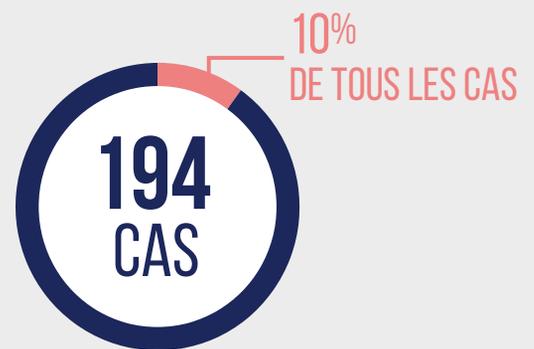


FIG. 58 CAS PAR PAYS DANS LA RÉGION ASIE-PACIFIQUE

Pays	Nombre de cas
Samoa Américaines	2
Australie	38
Chine	33
Fidji	1
Hong Kong	13
Indonésie	23
Laos	1
Malaisie	25
Micronésie	1
Nouvelle-Zélande	6
Papouasie Nouvelle Guinée	3
Philippines	12
Singapour	13
Îles Salomon	1
Corée du Sud	2
Taiwan	3
Thaïlande	9
Vietnam	8
NOMBRE TOTAL DE CAS	194

PERTE MÉDIANE :
121 000 \$



EUROPE DE L'EST ET ASIE OCCIDENTALE ET CENTRALE



FIG. 59 QUELLES SONT LES CATÉGORIES DE FRAUDE INTERNE LES PLUS COURANTES EN EUROPE ORIENTALE ET EN ASIE OCCIDENTALE ET CENTRALE ?



FIG. 60 COMMENT LA FRAUDE INTERNE EST-ELLE INITIALEMENT DÉTECTÉE EN EUROPE DE L'EST ET EN ASIE CENTRALE ET OCCIDENTALE ?

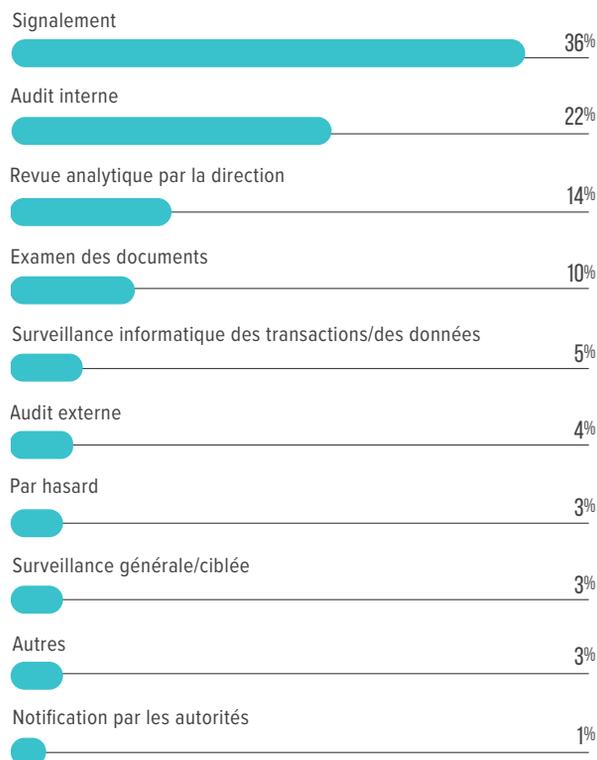


FIG. 61 QUELS SONT LES CONTRÔLES ANTI-FRAUDES LES PLUS COURANTS EN EUROPE DE L'EST ET EN ASIE CENTRALE ET OCCIDENTALE ?

Contrôle	Pourcentage des cas
Code de conduite	83 %
Audit externe des états financiers	83 %
Service d'audit interne	81 %
Mécanisme de signalement	75 %
Revue analytique par la direction	71 %
Comité d'audit indépendant	69 %
Certification des états financiers par la direction	68 %
Audit externe des contrôles internes de l'information financière	66 %
Formation anti-fraude des cadres/dirigeants	62 %
Formation anti-fraude des employés	60 %
Service, fonction ou équipe dédié à la lutte contre la fraude	55 %
Politique anti-fraude	52 %
Audits inopinés	46 %
Surveillance/analyse proactive des données	40 %
Évaluations formelles des risques de fraude	37 %
Programmes de soutien aux employés	21 %
Rotation de poste/vacances obligatoires	21 %
Récompenses pour les lanceurs d'alerte	12 %

FIG. 62 QUEL EST LE LIEN ENTRE LE NIVEAU HIÉRARCHIQUE DU FRAUDEUR ET LA FRAUDE INTERNE EN EUROPE ORIENTALE ET EN ASIE OCCIDENTALE ET CENTRALE ?

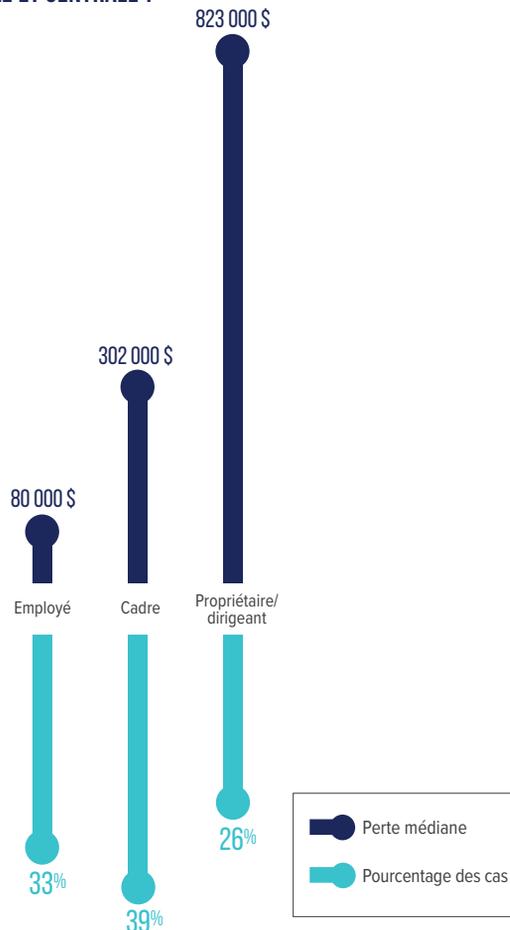
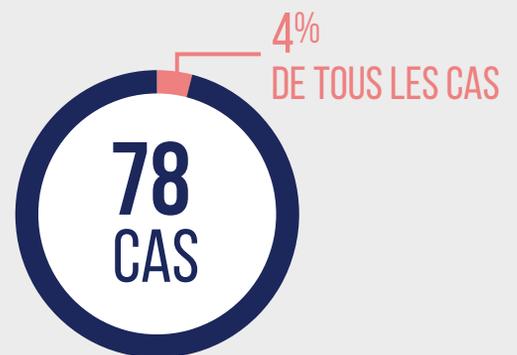


FIG. 63 AFFAIRES PAR PAYS EN EUROPE ORIENTALE ET EN ASIE OCCIDENTALE ET CENTRALE

Pays	Nombre de cas
Albanie	3
Azerbaïdjan	3
Bulgarie	5
Croatie	1
République tchèque	8
Estonie	1
Hongrie	1
Kazakhstan	2
Moldovie	1
Pologne	9
Roumanie	4
Russie	11
Serbie	6
Slovaquie	2
Slovenie	1
Tadjikistan	1
Turquie	8
Ukraine	11
NOMBRE TOTAL DE CAS	78

PERTE MÉDIANE :
190 000 \$



AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES



FIG. 64 QUELLES SONT LES CATÉGORIES DE FRAUDE INTERNE LES PLUS COURANTES EN AMÉRIQUE LATINE ET DANS LES CARAÏBES ?

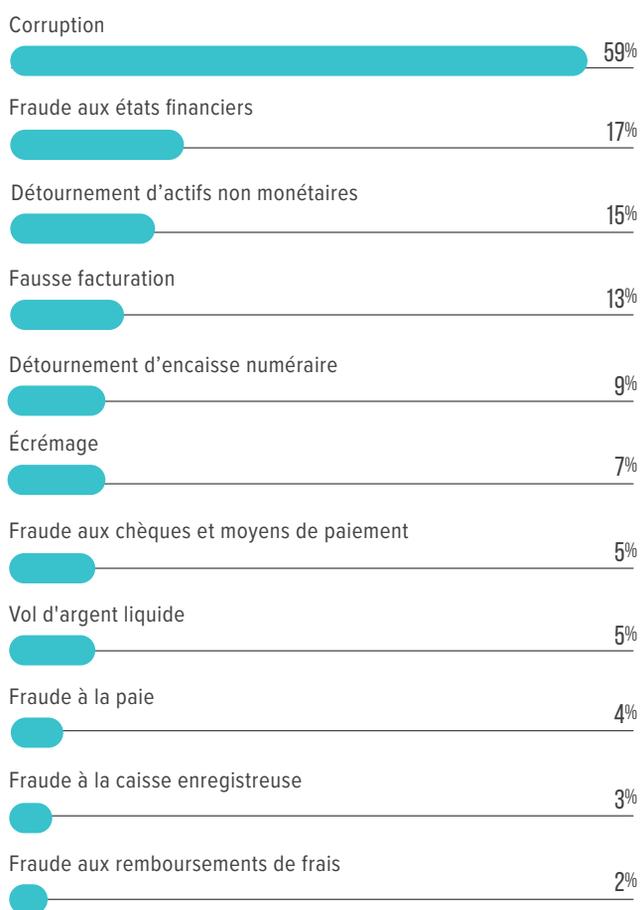


FIG. 65 COMMENT LA FRAUDE INTERNE EST-ELLE INITIALEMENT DÉTECTÉE EN AMÉRIQUE LATINE ET DANS LES CARAÏBES ?

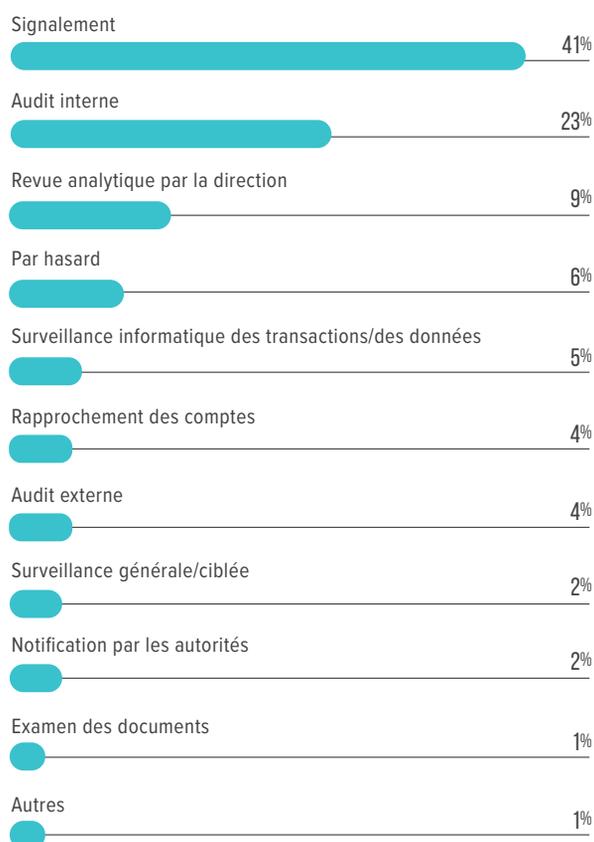


FIG. 66 QUELS SONT LES CONTRÔLES ANTI-FRAUDES LES PLUS COURANTS EN AMÉRIQUE LATINE ET DANS LES CARAÏBES ?

Contrôle	Pourcentage des cas
Code de conduite	84 %
Service d'audit interne	81 %
Audit externe des états financiers	76 %
Revue analytique par la direction	70 %
Certification des états financiers par la direction	69 %
Comité d'audit indépendant	69 %
Mécanisme de signalement	67 %
Audit externe des contrôles internes de l'information financière	65 %
Formation anti-fraude des cadres/dirigeants	52 %
Politique anti-fraude	52 %
Formation anti-fraude des employés	52 %
Programmes de soutien aux employés	50 %
Service, fonction ou équipe dédié à la lutte contre la fraude	35 %
Surveillance/analyse proactive des données	32 %
Évaluations formelles des risques de fraude	30 %
Audits inopinés	28 %
Rotation de poste/vacances obligatoires	21 %
Récompenses pour les lanceurs d'alerte	5 %

FIG. 67 QUEL EST LE LIEN ENTRE LE NIVEAU HIÉRARCHIQUE DU FRAUDEUR ET LA FRAUDE INTERNE EN AMÉRIQUE LATINE ET AUX CARAÏBES ?

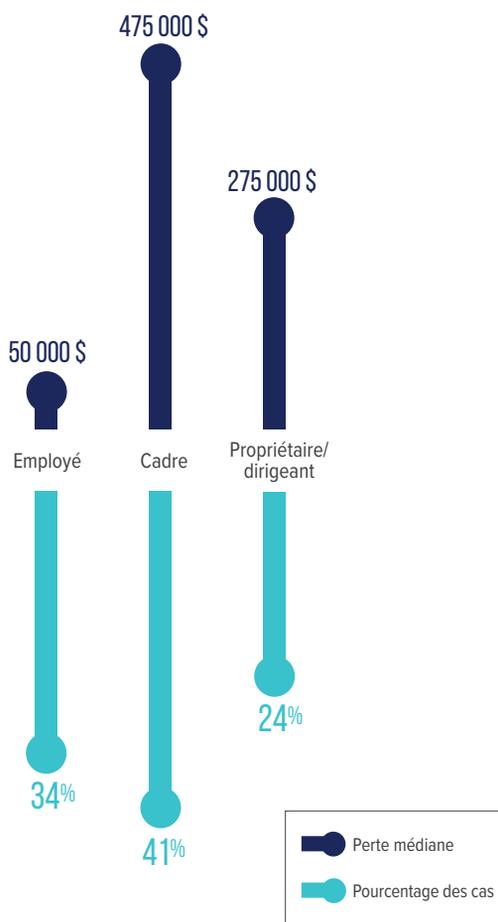
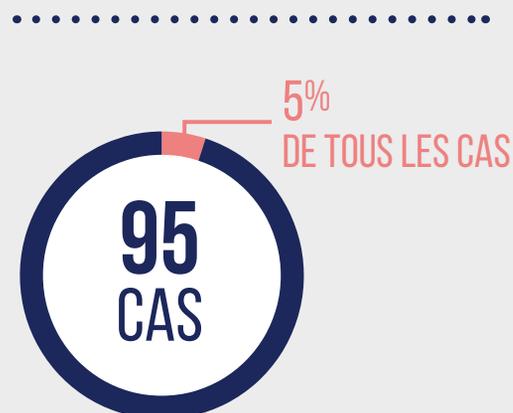


FIG. 68 CAS PAR PAYS EN AMÉRIQUE LATINE ET DANS LES CARAÏBES

Pays	Nombre de cas
Antigua et Barbuda	2
Argentine	8
Aruba	5
Bahamas	1
La Barbade	2
Belize	2
Bermuda	1
Brésil	12
Chili	4
Colombie	7
Costa Rica	4
Curaçao	1
Guyane	1
Haïti	1
Jamaïque	7
Mexique	22
Nicaragua	1
Panama	1
Pérou	5
Suriname	2
Trinidad et Tobago	4
Uruguay	1
Îles Vierges Britanniques	1
NOMBRE TOTAL DE CAS	95

PERTE MÉDIANE :
175 000 \$



MOYEN-ORIENT ET AFRIQUE DU NORD



FIG. 69 QUELLES SONT LES CATÉGORIES DE FRAUDE INTERNE LES PLUS COURANTES AU MOYEN-ORIENT ET EN AFRIQUE DU NORD ?



FIG. 70 COMMENT LA FRAUDE INTERNE EST-ELLE INITIALEMENT DÉTECTÉE AU MOYEN-ORIENT ET EN AFRIQUE DU NORD ?

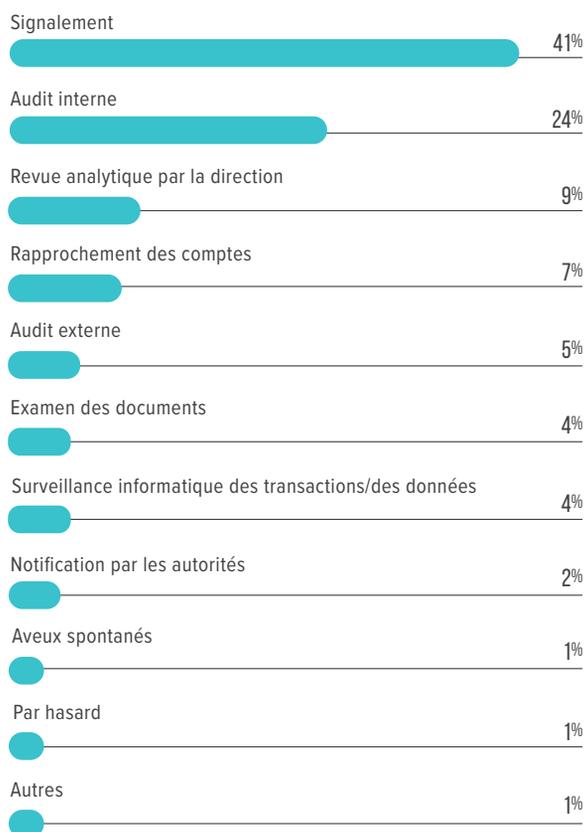


FIG. 71 QUELS SONT LES CONTRÔLES ANTI-FRAUDES LES PLUS COURANTS AU MOYEN-ORIENT ET EN AFRIQUE DU NORD ?

Contrôle	Pourcentage des cas
Audit externe des états financiers	89 %
Service d'audit interne	86 %
Code de conduite	84 %
Certification des états financiers par la direction	79 %
Revue analytique par la direction	71 %
Comité d'audit indépendant	71 %
Audit externe des contrôles internes de l'information financière	70 %
Mécanisme de signalement	68 %
Politique anti-fraude	60 %
Formation anti-fraude des employés	58 %
Formation anti-fraude des cadres/dirigeants	54 %
Audits inopinés	48 %
Service, fonction ou équipe dédié à la lutte contre la fraude	44 %
Évaluations formelles des risques de fraude	43 %
Surveillance/analyse proactive des données	43 %
Programmes de soutien aux employés	32 %
Rotation de poste/vacances obligatoires	24 %
Récompenses pour les lanceurs d'alerte	14 %

FIG. 72 QUEL EST LE LIEN ENTRE LE NIVEAU HIÉRARCHIQUE DU FRAUDEUR ET LA FRAUDE INTERNE AU MOYEN-ORIENT ET EN AFRIQUE DU NORD ?

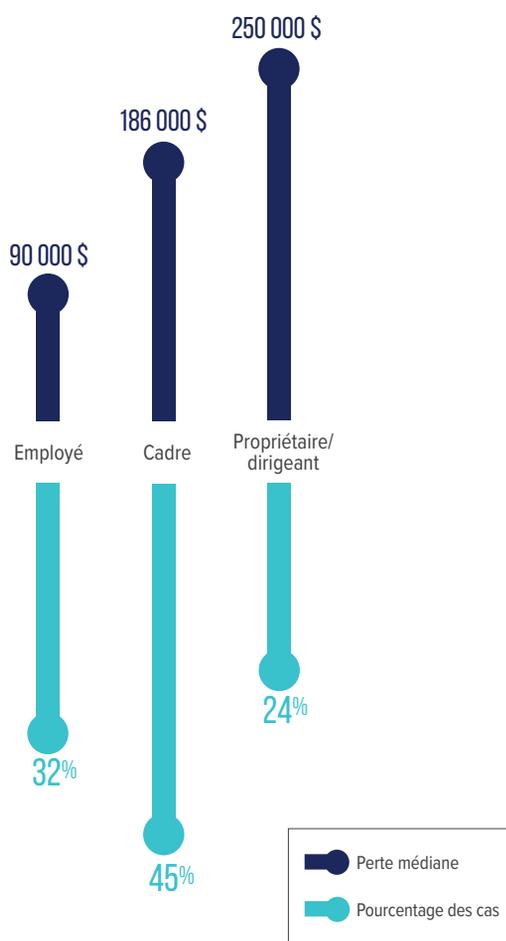


FIG. 73 CAS PAR PAYS AU MOYEN-ORIENT ET EN AFRIQUE DU NORD

Pays	Nombre de cas
Algérie	1
Bahrain	3
Chypre	4
Égypte	8
Irak	1
Jordanie	4
Koweït	8
Liban	3
Malte	2
Oman	4
Qatar	7
Arabie Saoudite	29
Tunisie	2
Émirats Arabes Unis	60
Yémen	2
NOMBRE TOTAL DE CAS	138

PERTE MÉDIANE :
186 000 \$

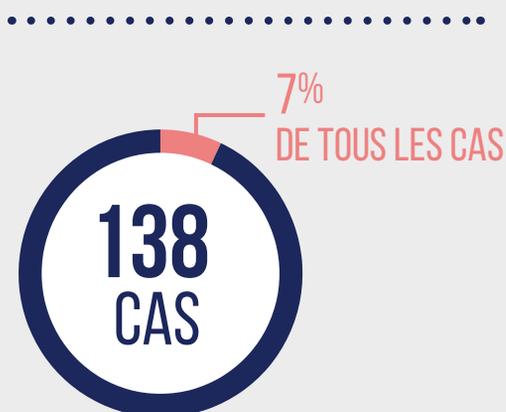




FIG. 74 QUELLES SONT LES CATÉGORIES DE FRAUDE INTERNE LES PLUS COURANTES EN ASIE DU SUD ?



FIG. 75 COMMENT LA FRAUDE INTERNE EST-ELLE INITIALEMENT DÉTECTÉE EN ASIE DU SUD ?

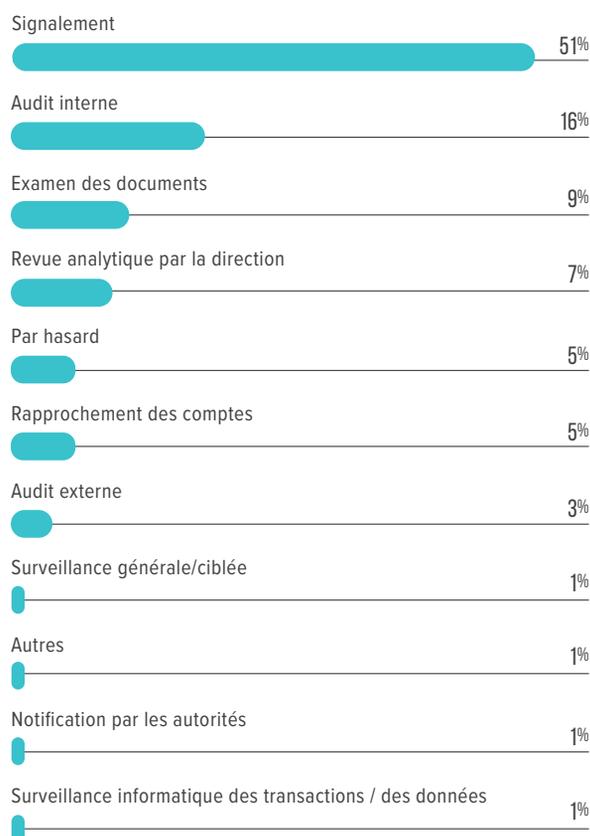


FIG. 76 QUELS SONT LES CONTRÔLES ANTI-FRAUDES LES PLUS COURANTS EN ASIE DU SUD ?

Contrôle	Pourcentage des cas
Audit externe des états financiers	91 %
Code de conduite	88 %
Service d'audit interne	85 %
Audit externe des contrôles internes de l'information financière	85 %
Certification des états financiers par la direction	84 %
Comité d'audit indépendant	76 %
Revue analytique par la direction	72 %
Mécanisme de signalement	72 %
Formation anti-fraude des cadres/dirigeants	66 %
Formation anti-fraude des employés	63 %
Politique anti-fraude	63 %
Service, fonction ou équipe dédié à la lutte contre la fraude	53 %
Audits inopinés	48 %
Programmes de soutien aux employés	45 %
Évaluations formelles des risques de fraude	45 %
Surveillance/analyse proactive des données	42 %
Rotation de poste/vacances obligatoires	33 %
Récompenses pour les lanceurs d'alerte	24 %

FIG. 77 QUEL EST LE RAPPORT ENTRE LE NIVEAU HIÉRARCHIQUE DU FRAUDEUR ET LA FRAUDE INTERNE EN ASIE DU SUD ?

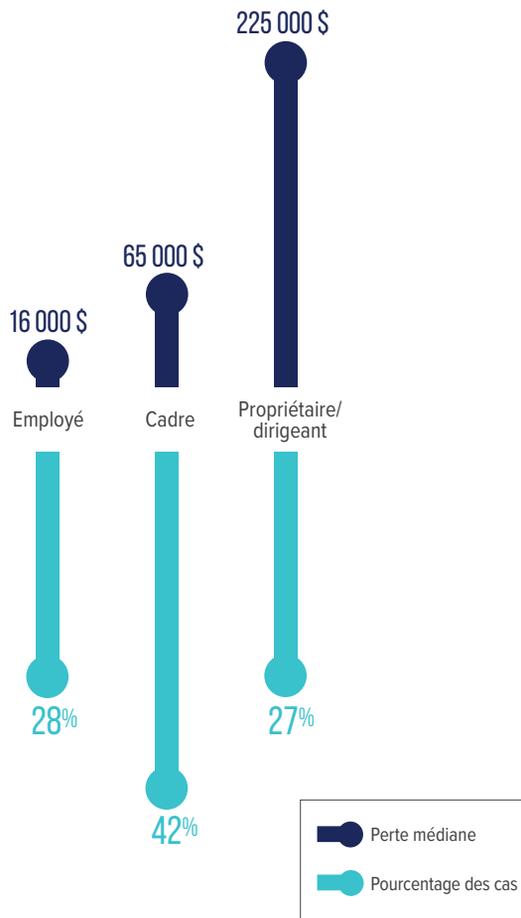
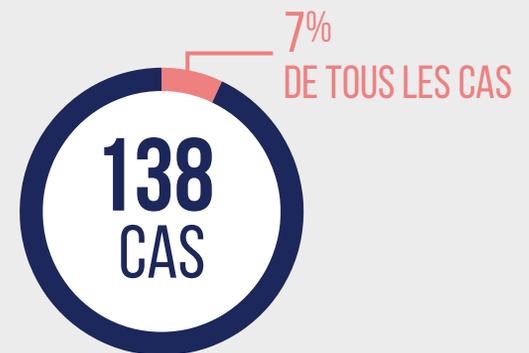


FIG. 78 CAS PAR PAYS EN ASIE DU SUD

Pays	Nombre de cas
Afghanistan	7
Bangladesh	7
Bhoutan	1
Inde	103
Népal	1
Pakistan	10
Sri Lanka	9
NOMBRE TOTAL DE CAS	138

PERTE MÉDIANE :
92 000 \$



AFRIQUE SUB-SAHARIENNE



FIG. 79 QUELLES SONT LES CATÉGORIES DE FRAUDE INTERNE LES PLUS COURANTES EN AFRIQUE SUBSAHARIENNE ?

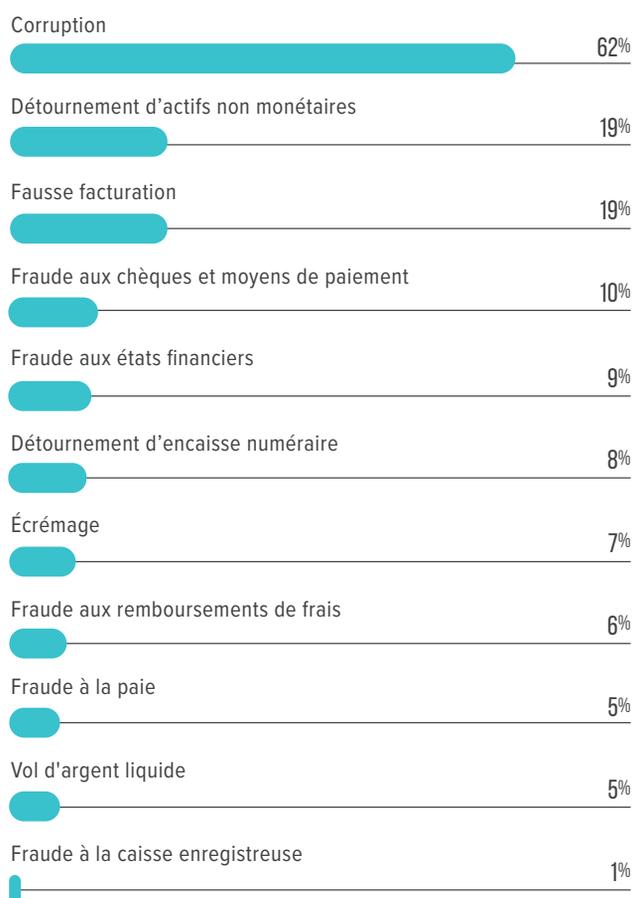


FIG. 80 COMMENT LA FRAUDE INTERNE EST-ELLE INITIALEMENT DÉTECTÉE EN AFRIQUE SUBSAHARIENNE ?

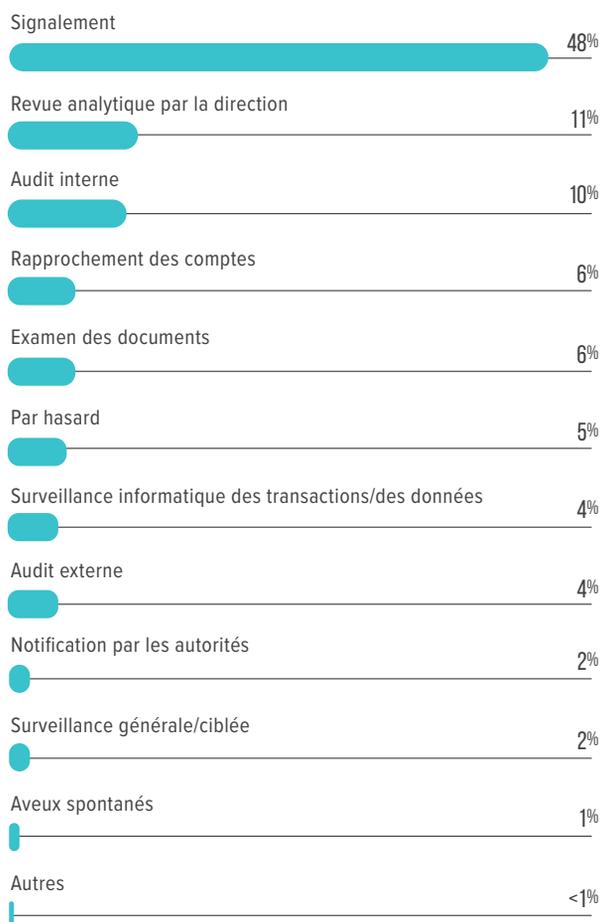


FIG. 81 QUELS SONT LES CONTRÔLES ANTI-FRAUDES LES PLUS COURANTS EN AFRIQUE SUB-SAHARIENNE ?

Contrôle	Pourcentage des cas
Code de conduite	89 %
Audit externe des états financiers	87 %
Service d'audit interne	87 %
Certification des états financiers par la direction	83 %
Mécanisme de signalement	76 %
Audit externe des contrôles internes de l'information financière	76 %
Comité d'audit indépendant	74 %
Revue analytique par la direction	72 %
Politique anti-fraude	69 %
Formation anti-fraude des employés	67 %
Formation anti-fraude des cadres/dirigeants	62 %
Programmes de soutien aux employés	58 %
Service, fonction ou équipe dédié à la lutte contre la fraude	56 %
Évaluations formelles des risques de fraude	53 %
Surveillance/analyse proactive des données	47 %
Audits inopinés	47 %
Rotation de poste/vacances obligatoires	30 %
Récompenses pour les lanceurs d'alerte	18 %

FIG. 82 QUEL EST LE RAPPORT ENTRE LE NIVEAU HIÉRARCHIQUE DU FRAUDEUR ET LA FRAUDE INTERNE EN AFRIQUE SUBSAHARIENNE ?

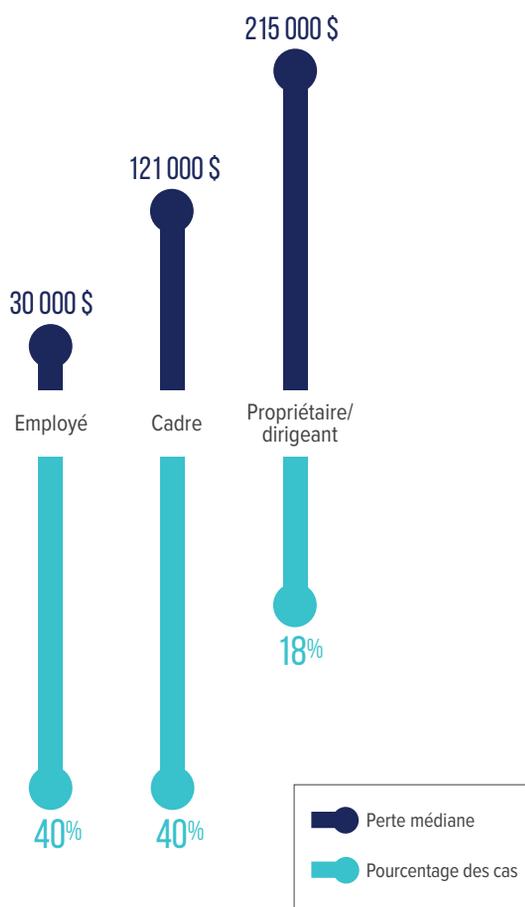
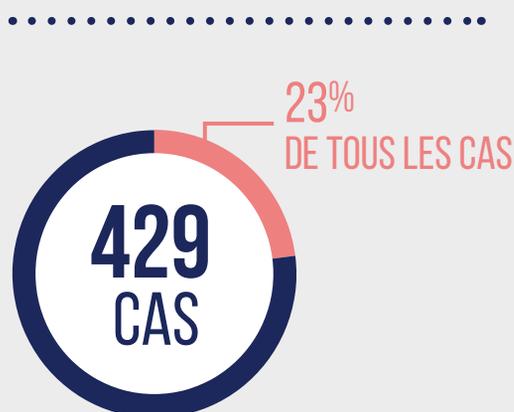


FIG. 83 CAS PAR PAYS EN AFRIQUE SUB-SAHARIENNE

Pays	Nombre de cas
Angola	2
Botswana	5
Burkina Faso	1
Burundi	2
Cameroun	4
République Démocratique du Congo	11
Éthiopie	1
Ghana	15
Kenya	49
Lesotho	5
Liberia	4
Madagascar	4
Malawi	9
Mali	1
Île Maurice	5
Mozambique	2
Namibie	3
Niger	1
Nigeria	61
Rwanda	2
Sénégal	3
Seychelles	1
Sierra Leone	2
Somalie	4
Afrique du Sud	188
Soudan du Sud	1
Soudan	1
Swaziland	1
Tanzanie	8
Togo	1
Ouganda	16
Zambie	5
Zimbabwe	11

NOMBRE TOTAL DE CAS 429

**PERTE MÉDIANE :
100 000 \$**



ÉTATS-UNIS ET CANADA



FIG. 84 QUELLES SONT LES CATÉGORIES DE FRAUDE INTERNE LES PLUS COURANTES AUX ÉTATS-UNIS ET AU CANADA ?

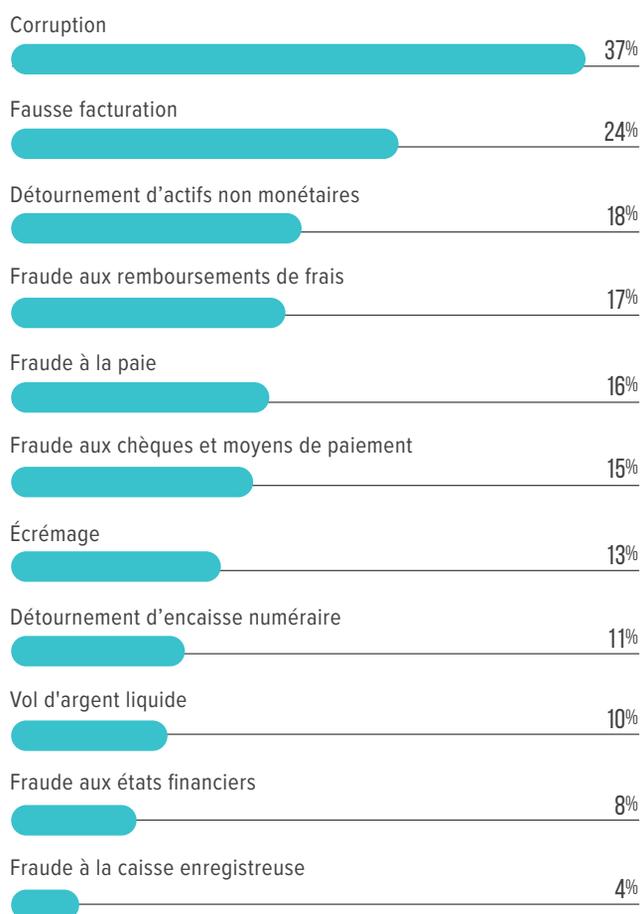


FIG. 85 COMMENT LA FRAUDE INTERNE EST-ELLE INITIALEMENT DÉTECTÉE AUX ÉTATS-UNIS ET AU CANADA ?

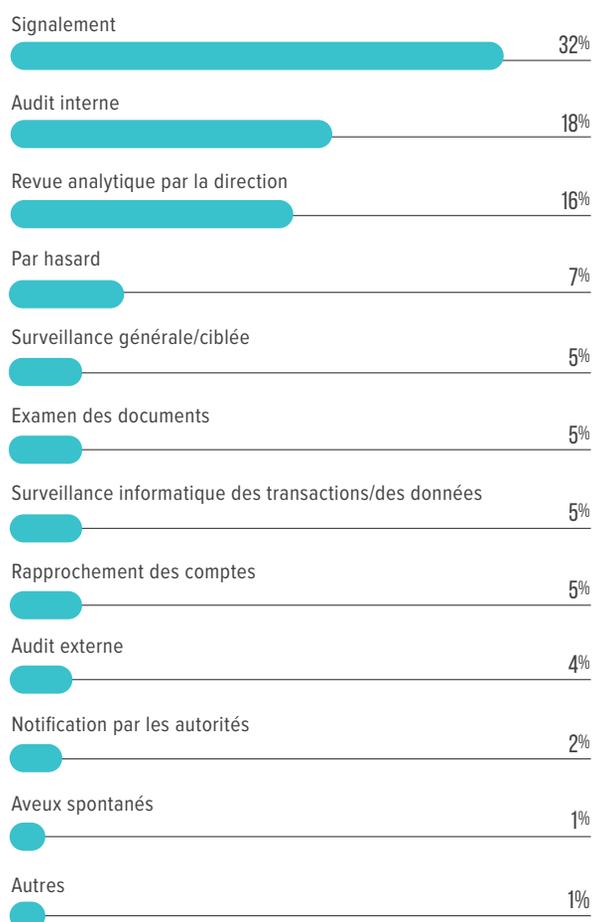


FIG. 86 QUELS SONT LES CONTRÔLES ANTI-FRAUDES LES PLUS COURANTS AUX ÉTATS-UNIS ET AU CANADA ?

Contrôle	Pourcentage des cas
Code de conduite	74 %
Audit externe des états financiers	72 %
Formation anti-fraude des employés	66 %
Service d'audit interne	66 %
Certification des états financiers par la direction	65 %
Audit externe des contrôles internes de l'information financière	63 %
Mécanisme de signalement	63 %
Revue analytique par la direction	63 %
Comité d'audit indépendant	56 %
Programmes de soutien aux employés	55 %
Formation anti-fraude des cadres/dirigeants	55 %
Politique anti-fraude	51 %
Surveillance/analyse proactive des données	43 %
Évaluations formelles des risques de fraude	42 %
Service, fonction ou équipe dédié à la lutte contre la fraude	41 %
Audits inopinés	35 %
Rotation de poste/vacances obligatoires	20 %
Récompenses pour les lanceurs d'alerte	14 %

FIG. 87 QUEL EST LE RAPPORT ENTRE LE NIVEAU HIÉRARCHIQUE DU FRAUDEUR ET LA FRAUDE INTERNE AUX ÉTATS-UNIS ET AU CANADA ?

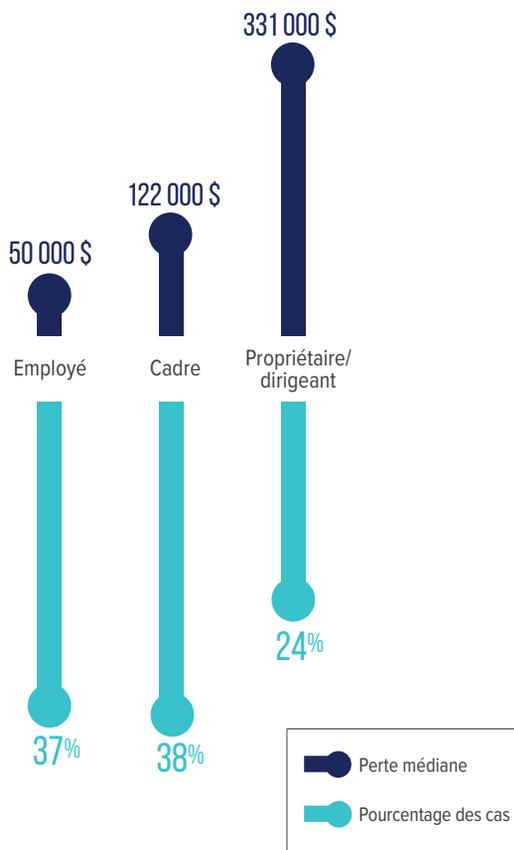
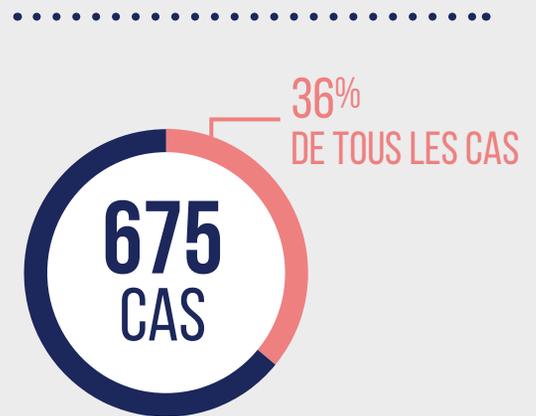


FIG. 88 CAS PAR PAYS AUX ÉTATS-UNIS ET AU CANADA

Pays	Nombre de cas
Canada	50
États-Unis	625
NOMBRE TOTAL DE CAS	675

PERTE MÉDIANE :
120 000 \$



EUROPE OCCIDENTALE



FIG. 89 QUELLES SONT LES CATÉGORIES DE FRAUDE INTERNE LES PLUS COURANTES EN EUROPE OCCIDENTALE ?

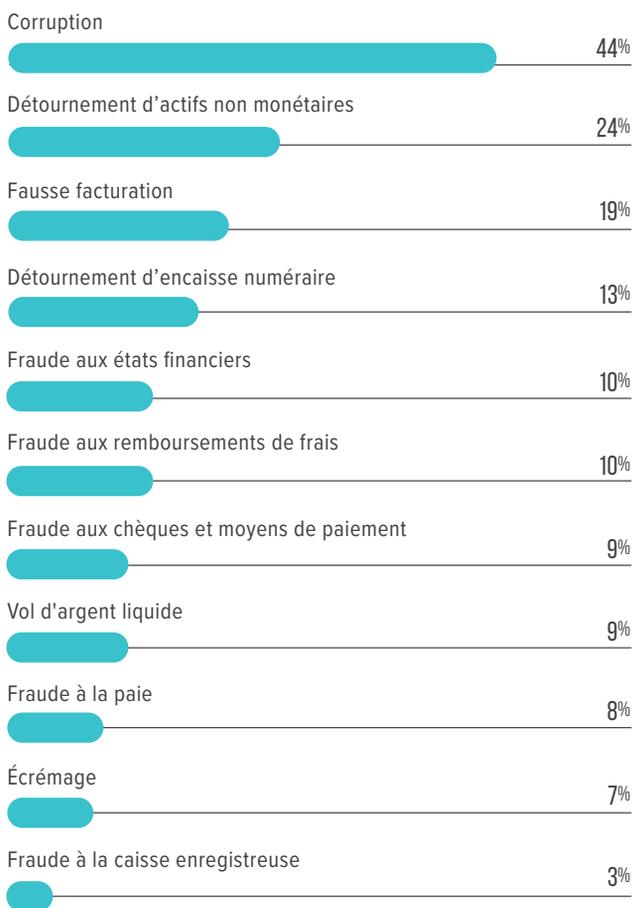


FIG. 90 COMMENT LA FRAUDE INTERNE EST-ELLE INITIALEMENT DÉTECTÉE EN EUROPE OCCIDENTALE ?

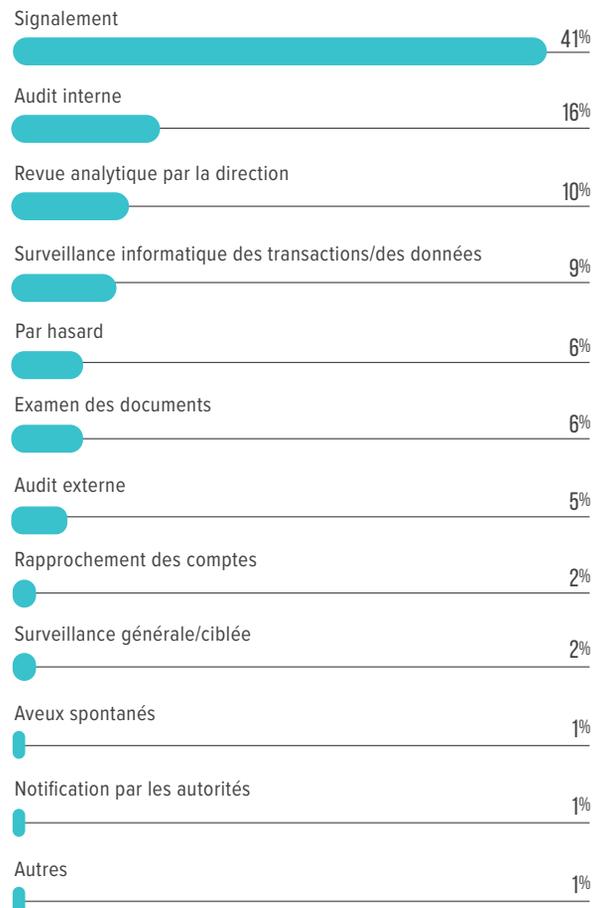


FIG. 91 QUELS SONT LES CONTRÔLES ANTI-FRAUDES LES PLUS COURANTS EN EUROPE OCCIDENTALE ?

Contrôle	Pourcentage des cas
Audit externe des états financiers	90 %
Code de conduite	84 %
Certification des états financiers par la direction	78 %
Audit externe des contrôles internes de l'information financière	77 %
Service d'audit interne	74 %
Revue analytique par la direction	72 %
Mécanisme de signalement	68 %
Comité d'audit indépendant	65 %
Formation anti-fraude des employés	59 %
Formation anti-fraude des cadres/dirigeants	58 %
Politique anti-fraude	56 %
Évaluations formelles des risques de fraude	52 %
Programmes de soutien aux employés	51 %
Surveillance/analyse proactive des données	48 %
Service, fonction ou équipe dédié à la lutte contre la fraude	47 %
Audits inopinés	40 %
Rotation de poste/vacances obligatoires	25 %
Récompenses pour les lanceurs d'alerte	7 %

FIG. 92 QUEL EST LE RAPPORT ENTRE LE NIVEAU HIÉRARCHIQUE DU FRAUDEUR ET LA FRAUDE INTERNE EN EUROPE OCCIDENTALE ?

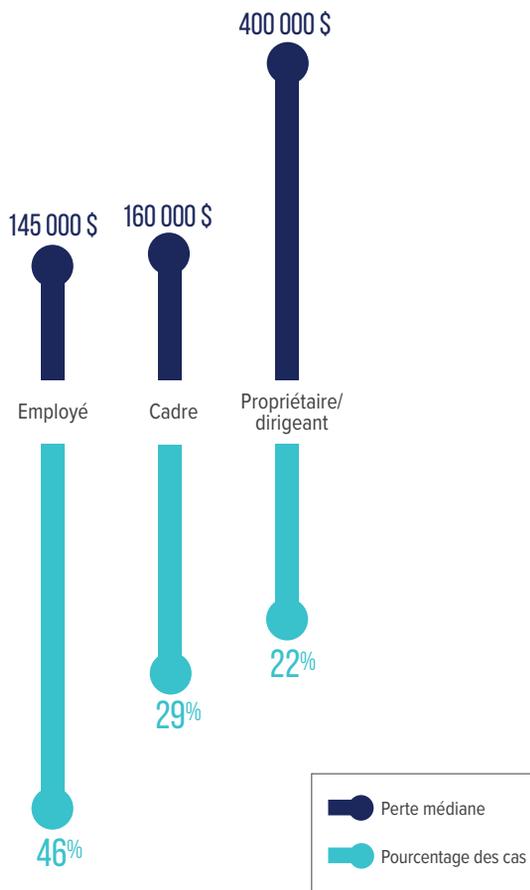
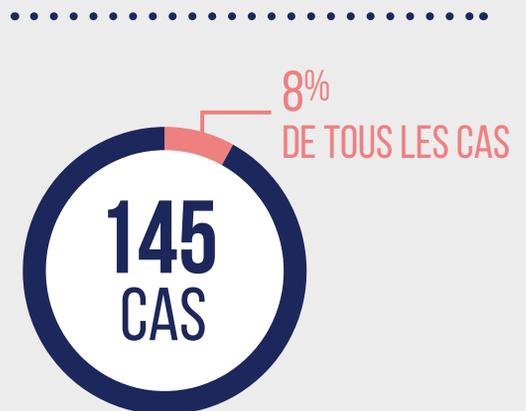


FIG. 93 CAS PAR PAYS EN EUROPE OCCIDENTALE

Pays	Nombre de cas
Aland	1
Andorre	2
Autriche	3
Belgique	5
Danemark	1
Finlande	2
France	6
Allemagne	24
Grèce	27
Irlande	3
Italie	17
Luxembourg	1
Danemark	12
Norvège	1
Espagne	13
Suisse	6
Royaume-Uni	21
NOMBRE TOTAL DE CAS	145

PERTE MÉDIANE :
173 000 \$



ANNEXE STATISTIQUE



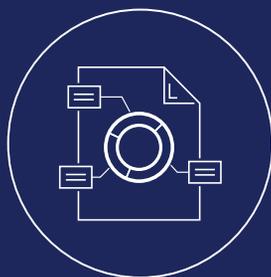
	Cas	25 ^e percentile	Médiane 50 ^e	75 ^e percentile	Moyenne*
TOUS LES CAS[†]	2 046	20 000 \$	117 000 \$	600 000 \$	1 783 000 \$
Catégories					
Détournement d'actifs	1 605	20 000	100 000	500 000	1 203 000
Détournement d'actifs non monétaires	284	10 000	78 000	500 000	921 000
Fausse facturation	281	20 000	100 000	500 000	852 000
Fraude aux remboursements de frais	140	10 000	40 000	100 000	152 000
Écrémage	137	10 000	50 000	188 000	185 000
Fraude aux chèques et moyens de paiement	135	26 000	100 000	500 000	1 020 000
Détournement d'encaisse numéraire	129	5 000	15 000	100 000	131 000
Fraude à la paie	117	10 000	45 000	185 000	201 000
Vol d'argent liquide	103	10 000	45 000	389 000	6 920 000
Fraude à la caisse enregistreuse	25	5 000	10 000	42 000	33 000
Corruption	906	25 000	150 000	1 000 000	2 647 000
Fraude aux états financiers	150	100 000	593 000	6 000 000	50 482 000
Méthode de détection					
Signalement	810	25 000	117 000	650 000	1 754 000
Audit interne	306	20 000	108 000	500 000	1 245 000
Revue analytique par la direction	235	20 000	105 000	500 000	1 340 000
Examen des documents	107	37 000	200 000	1 500 000	2 256 000
Par hasard	105	25 000	100 000	730 000	1 293 000
Rapprochement des comptes	91	10 000	74 000	370 000	985 000
Surveillance informatique des transactions /des données	85	10 000	50 000	203 000	696 000
Audit externe	73	56 000	219 000	1 224 000	3 490 000
Surveillance générale/ciblée	51	5 000	60 000	350 000	1 127 000
Notification par les autorités	34	148 000	500 000	6 150 000	5 185 000
Aveux spontanés	16	29 000	159 000	8 375 000	5 521 000

*Les montants moyens ont été calculés en utilisant des données sur les pertes lissées par la méthode Winsor à 5 % (en d'autres termes, nous avons attribué aux 2,5% de cas supérieurs et inférieurs la même valeur que le 97,5e percentile et le 2,5e percentile, respectivement).

† Les calculs de pertes ont été omis pour les catégories ayant obtenu moins de dix réponses.

	Cas	25 ^e percentile	Médiane 50 ^e	75 ^e percentile	Moyenne*
Organisation victime					
Région :					
États-Unis et Canada	663	20 000	120 000	649 000	1 460 000
Afrique subsaharienne	425	15 000	100 000	352 000	1 841 000
Asie-Pacifique	188	15 000	121 000	723 000	2 310 000
Europe de l'Ouest	140	60 000	173 000	577 000	1 152 000
Moyen-Orient et Afrique du Nord	136	42 000	186 000	875 000	2 093 000
Asie du Sud	130	10 000	92 000	500 000	1 490 000
Amérique latine et Caraïbes	94	33 000	175 000	915 000	1 550 000
Europe de l'Est et Asie occidentale et centrale	78	42 000	190 000	1 125 000	1 669 000
Type d'organisation :					
Entreprise non cotée	851	20 000	120 000	550 000	1 389 000
Entreprise cotée en bourse	484	25 000	118 000	735 000	1 694 000
Association à but non lucratif	180	14 000	60 000	266 000	851 000
Gouvernement	346	20 000	138 000	800 000	2 522 000
National	157	40 000	200 000	1 450 000	3 319 000
Région/province	91	15 000	56 000	503 000	2 306 000
Local	84	17 000	125 000	521 000	1 370 000
Taille de l'organisation :					
< 100 employés	423	25 000	150 000	550 000	1 373 000
100 - 999 employés	468	20 000	100 000	500 000	1 641 000
1 000 - 9 999 employés	543	16 000	100 000	500 000	1 704 000
+ 10 000 employés	476	24 000	138 000	900 000	1 973 000
Chiffre d'affaires de l'organisation :					
< 50 millions d'USD	720	20 000	100 000	400 000	1 027 000
50 millions d'USD - 499 millions d'USD	496	20 000	105 000	644 000	1 821 000
500 millions d'USD - 999 millions d'USD	222	27 000	150 000	1 150 000	2 840 000
+ 1 milliard d'USD	455	25 000	150 000	973 000	2 076 000
Secteur :					
Services bancaires et financiers	341	15 000	100 000	368,000	1 739 000
Gouvernement et administration publique	193	20 000	150 000	1 450 000	2 555 000
Industrie manufacturière	191	35 000	177 000	1 000 000	1 755 000
Services de santé	126	18 000	100 000	600 000	1 392 000
Énergie	95	30 000	100 000	1 000 000	1 793 000
Commerce de détail	89	15 000	65 000	375 000	1 024 000
Assurance	88	20 000	130 000	500 000	1 235 000
Technologie	82	34 000	150 000	735 000	952 000
Transport et entreposage	79	37 000	250 000	1 000 000	2 071 000
Construction	75	35 000	203 000	1 143 000	2 868 000
Enseignement	67	10 000	56 000	306 000	1 022 000
Religieux, bienfaisance ou services sociaux	58	20 000	78 000	275 000	323 000
Information (édition, media, télécommunications)	58	20 000	58 000	500 000	714 000
Hôtellerie et restauration	50	10 000	55 000	388 000	579 000
Services (consultants)	41	33 000	125 000	625 000	1 716 000
Immobilier	40	50 000	435 000	1 875 000	2 342 000
Arts, spectacles et loisirs	40	10 000	73 000	475 000	1 169 000
Agriculture, exploitation forestière, chasse et pêche	39	15 000	154 000	1 500 000	2 114 000
Services (autres)	31	15 000	100 000	268 000	417,000
Infrastructures : eau, gaz, électricité...	30	34 000	200 000	1 194 000	3 043 000
Commerce de gros	27	50 000	400 000	1 000 000	2 143 000
Exploitation minière	22	45 000	175 000	965 000	662 000

	Cas	25 ^e percentile	Médiane 50 ^e	75 ^e percentile	Moyenne*
Fraudeur					
Nombre de fraudeurs :					
Un seul fraudeur	773	12 000	57 000	269 000	896 000
Deux fraudeurs	360	29 000	145 000	750 000	1 499 000
Trois fraudeurs et plus	691	42 000	219 000	1 300 000	2 638 000
Positionnement hiérarchique :					
Employé	671	10 000	50 000	200 000	623 000
Cadre	699	28 000	125 000	600 000	1 265 000
Propriétaire/dirigeant	411	80 000	337 000	2 380 000	3 928 000
Ancienneté au sein de l'organisation :					
> 10 ans	359	50 000	250 000	1 200 000	2 357 000
6 - 10 ans	448	27 000	137 000	500 000	1 568 000
1 - 5 ans	839	15 000	100 000	450 000	1 439 000
< 1 an	162	6 000	50 000	305 000	1 480 000
Service :					
Operations	269	14 000	74 000	500 000	1 133 000
Comptabilité	224	43 000	155 000	500 000	847 000
Dirigeant/cadre supérieur	202	100 000	500 000	3 625 000	4 950 000
Ventes	200	25 000	100 000	460 000	998 000
Service client	136	10 000	40 000	248 000	765 000
Achat	130	33 000	129 000	700 000	1 672 000
Service administratif	129	19 000	90 000	298 000	421 000
Finance	93	31 000	160 000	1 000 000	1 324 000
Fabrication et production	63	14 000	100 000	550 000	1 128 000
Entreposage/stocks	58	17 000	116 000	750 000	939 000
Conseil d'administration	55	100 000	500 000	10 000 000	7 024 000
Technologies de l'information	53	25 000	150 000	625 000	2 240 000
Services généraux et entretien	44	6 000	58 000	475 000	1 143 000
Marketing/relations publiques	34	4 000	112 000	850 000	895 000
Ressources humaines	27	38 000	100 000	165 000	136 000
Recherche et développement	17	18 000	75 000	575 000	2 554 000
Genre					
Homme	1 311	25 000	125 000	700 000	1 961 000
Femme	480	15 000	100 000	382 000	753 000
Âge					
< 26	78	5 000	40 000	200 000	836 000
26-30	174	6 000	36 000	154 000	388 000
31-35	261	12 000	80 000	300 000	778 000
36-40	348	20 000	100 000	500 000	1 235 000
41-45	315	40 000	185 000	900 000	1 376 000
46-50	233	34 000	200 000	600 000	2 013 000
51-55	151	49 000	300 000	1 800 000	3 347 000
56-60	89	73 000	347 000	1 802 000	3 153 000
> 60	47	125 000	800 000	7 978 000	6 487 000
Niveau d'éducation					
Diplôme d'études secondaires ou inférieur	289	10 000	65 000	350 000	1 196 000
Études universitaires entamées	228	24 000	115 000	543 000	1 469 000
Diplôme universitaire		25 000	150 000	641 000	1 729 000
Diplôme universitaire supérieur		33 000	135 000	1 000 000	2 613 000



INDEX DES FIGURES

ÂGE DU FRAUDEUR

Quel est le lien entre l'âge du fraudeur et la fraude interne ?	54
---	----

CONTRÔLES ANTI-FRAUDES

Focus : Une décennie de fraude interne : Tendances de 2012 à 2022	18-19
Focus : L'effet du COVID sur la fraude interne	40
Les vérifications des antécédents ont-elles révélé des signaux d'alarme existants ?	41
Focus : Efficacité de la ligne d'alerte et des mécanismes de signalement	24-55
Comment les contrôles anti-fraudes varient-ils selon la taille de l'organisation victime ?	38
Quel est le lien entre l'âge du fraudeur et la fraude interne ?	54
Quel est le rapport entre le niveau d'éducation du fraudeur et la fraude interne ?	55
Comment la présence de contrôles anti-fraudes influence-t-elle la perte médiane ?	36
Comment la présence de contrôles anti-fraudes influence-t-elle la durée de la fraude ?	37
Focus : Modification des contrôles anti-fraudes après une fraude	39
Les trois principales faiblesses du contrôle interne en fonction du poste du fraudeur	43
Une vérification des antécédents du fraudeur a-t-elle été effectuée avant son embauche ?	41
Quels sont les contrôles anti-fraudes les plus courants ?	34
Quels sont les contrôles anti-fraudes les plus courants dans les différentes régions ?	70-85
Quelles sont les principales faiblesses du contrôle interne qui contribuent à la fraude interne ?	42
Quels types de vérifications des antécédents ont-ils été effectués avant l'embauche du fraudeur ?	41

SIGNAUX D'ALERTE COMPORTEMENTAUX AFFICHÉS PAR LES FRAUDEURS

Focus : Signaux d'alerte comportementaux de la fraude	60-61
Les fraudeurs ont-ils connu des problèmes liés aux ressources humaines avant ou pendant leurs fraudes ?	59
Focus : Comment l'ancienneté affecte-t-elle le risque de fraude ?	48-49
À quelle fréquence les fraudeurs présentent-ils des signaux d'alerte comportementaux ?	58

Quels sont les problèmes liés aux ressources humaines les plus fréquemment rencontrés parmi les fraudeurs ?	59
---	----

RÉSULTATS D'ÉTUDES DE CAS

Focus : Une décennie de fraude interne : Tendances de 2012 à 2022	18-19
Focus : Comment l'ancienneté affecte-t-elle le risque de fraude ?	48-49
Comment les organisations victimes sanctionnent-elles les fraudeurs ?	62
Focus : Réponse à la fraude	63

COÛT DE LA FRAUDE

Focus : Une décennie de fraude interne : Tendances de 2012 à 2022	18-19
Focus : Efficacité des lignes d'alerte et des mécanismes de signalement	24-25
Quel est le rapport entre le chiffre d'affaires annuel brut d'une organisation et son risque de fraude interne ?	30
Quel est le rapport entre la taille d'une entreprise et son risque de fraude interne ?	29
Quel est le rapport entre la méthode de détection, les pertes et la durée de la fraude ?	23
Comment la répartition par sexe et la perte médiane varient-elles en fonction du niveau hiérarchique du fraudeur ?	53
Comment la fraude interne affecte-t-elle les organisations dans différents secteurs ?	32
Focus : Comment l'ancienneté influe-t-elle sur le risque de fraude ?	48-49
Quel est le rapport entre la durée d'une fraude et la perte médiane ?	13
Quel est le rapport entre le nombre de complices et la fraude interne ?	56
Quel est le rapport entre le genre du fraudeur et la fraude interne ?	51
Quel est le rapport entre le niveau hiérarchique du fraudeur et la fraude interne ?	45
Quel est le rapport entre l'ancienneté du fraudeur et la fraude interne ?	46
Comment la présence de contrôles anti-fraudes influence-t-elle la perte médiane ?	36
Comment la fraude interne est-elle commise ?	9
Focus : Modification des contrôles anti-fraudes après une fraude	39
Focus : Le coût global de la fraude	8
Quels sont les départements les plus exposés à la fraude interne ?	47

Quelle est la vitesse typique (perte médiane par mois) des différents schémas de fraude interne ?	15
Quels niveaux de gouvernement sont-ils victimes de la fraude interne ?	28
Quels sont les types d'organisations victimes de la fraude interne ?	28
Quels schémas de détournement d'actifs présentent le plus grand risque ?	12

DISSIMULATION DES FRAUDES

Focus : Comment les fraudeurs dissimulent-ils leurs forfaits ?	17
--	----

ANTÉCÉDENTS CRIMINELS ET PROFESSIONNELS DU FRAUDEUR

Les fraudeurs ont-ils tendance à avoir un historique de mesures disciplinaires professionnelles pour fraude ?	57
Les fraudeurs ont-ils tendance à avoir déjà été condamnés pour fraude ?	57

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES DES PARTICIPANTS À L'ENQUÊTE

Combien de cas de fraude les participants à l'enquête ont-ils investigués au cours des deux dernières années ?	69
Quelle est l'expérience des participants à l'enquête en matière de fraude ?	69
Quelle était la profession principale des participants à l'enquête ?	67
Quel était le rôle professionnel des participants à l'enquête ?	68

SERVICE/DÉPARTEMENT DU FRAUDEUR

Quels sont les schémas de fraude interne les plus courants dans les services/départements à haut risque ?	50
Quels sont les services/départements qui présentent le plus grand risque de fraude interne ?	47

MÉTHODE DE DÉTECTION

Focus : Efficacité de la ligne d'alerte et des mécanismes de signalement	24-25
Quel est le lien entre la méthode de détection, et les pertes et la durée de la fraude ?	23
Comment la fraude interne est-elle initialement détectée ?	22
Comment la fraude interne est-elle initialement détectée dans les différentes régions ?	70-85
À qui les lanceurs d'alerte se sont-ils adressés initialement ?	27
Quels sont les mécanismes de signalement officiels utilisés par les lanceurs d'alerte ?	26
Qui signale les fraudes internes ?	22

DURÉE DE LA FRAUDE

Focus : L'effet du COVID sur la fraude interne	40
Focus : Efficacité de la ligne d'alerte et des mécanismes de signalement	24-25
Quel est le lien entre la méthode de détection et la perte et la durée de la fraude ?	23
Focus : Comment l'ancienneté affecte-t-elle le risque de fraude ?	48-49

Comment la durée d'une fraude est-elle liée à la perte médiane ?	13
Quel est le rapport entre le niveau hiérarchique du fraudeur et la durée de la fraude ?	45
Comment la présence de contrôles anti-fraudes influence-t-elle la durée de la fraude ?	37
Combien de temps durent les différents schémas de fraude interne ?	14

NIVEAU D'ÉDUCATION DU FRAUDEUR

Quel est le rapport entre le niveau d'éducation du fraudeur et la fraude interne ?	55
--	----

FRAUDE ET GENRE

Focus : Une décennie de fraude interne : Tendances de 2012 à 2022	18-19
Focus : Signaux d'alerte comportementaux de la fraude	60-61
Comment la répartition par genre des fraudeurs varie-t-elle selon les régions ?	52
Quel est le lien entre le genre du fraudeur et la fraude interne ?	51
Comment la répartition par genre et la perte médiane varient-elles en fonction du niveau hiérarchique du fraudeur ?	53

RÉGION GÉOGRAPHIQUE DE L'ORGANISATION VICTIME

Cas signalés par région	7
Focus : Efficacité des lignes d'alerte et du mécanisme de signalement	54-25
Comment la répartition par sexe des fraudeurs varie-t-elle selon les régions ?	52
Asie-Pacifique	70-71
Europe de l'Est et Asie occidentale/centrale	72-73
Amérique latine et Caraïbes	74-75
Moyen-Orient et Afrique du Nord	76-77
Asie du Sud	78-79
Afrique sub-saharienne	80-81
États-Unis et Canada	82-83
Europe occidentale	84-85

SECTEUR D'ACTIVITÉ DE L'ORGANISATION VICTIME

Comment la fraude interne affecte-t-elle les organisations dans différents secteurs d'activité ?	32
Quels sont les schémas de fraude interne les plus courants dans les différents secteurs économiques ?	33

NOMBRE DE FRAUDEURS

Focus : Une décennie de fraude interne : Tendances de 2012 à 2022	18-19
Focus : Comment l'ancienneté influe-t-elle sur le risque de fraude ?	48-49
Quel est le lien entre le nombre de fraudeurs d'un schéma et la fraude interne ?	56

POSITION HIÉRARCHIQUE DU FRAUDEUR

Focus : Une décennie de fraude interne : Tendances de 2012 à 2022	18-19
Focus : Signaux d'alerte comportementaux de la fraude	60-61
Focus : Comment l'ancienneté influe-t-elle sur le risque de fraude ?	48-49
Quel est le rapport entre le niveau hiérarchique du fraudeur de l'infraction et la fraude interne ?	45
Quel est le rapport entre le niveau hiérarchique du fraudeur et la fraude interne dans les différentes régions ?	70-85
Quel est le rapport entre le niveau hiérarchique du fraudeur et la durée de la fraude ?	45
Comment la répartition par sexe et la perte médiane varient-elles en fonction du niveau hiérarchique du fraudeur ?	53
Focus : Réponse à la fraude	63
Les trois principales faiblesses du contrôle interne en fonction du poste du fraudeur	43

CATÉGORIES DE FRAUDE

Focus : Une décennie de fraude interne : Tendances de 2012 à 2022	18-19
Parmi les fraudes impliquant des cryptomonnaies, comment ont-elles été utilisées ?	20
Comment les schémas de fraude varient-ils selon la taille de l'organisation ?	31
Comment la fraude interne est-elle commise ?	9
Combien de temps durent les différents schémas de fraude interne ?	14
À quelle fréquence les fraudeurs commettent-ils plus d'un type de fraude interne ?	11
Système de classification de la fraude et des abus professionnels (l'arbre de la fraude)	10
Quels sont les schémas de fraude interne les plus courants dans les services à haut risque ?	50
Focus : La riposte contre la fraude	63
Quels sont les schémas de fraude interne les plus courants dans les différents secteurs économiques ?	33
Quels sont les schémas de fraude interne les plus courants dans les différentes régions ?	70-85
Quelle est la vélocité typique (perte médiane par mois) des différents schémas de fraude interne ?	15
Quels schémas de détournement d'actifs présentent le plus grand risque ?	12

TAILLE DE L'ORGANISATION VICTIME

Focus : Efficacité de la ligne d'alerte et des mécanismes de signalement	24-25
Quel est le rapport entre le revenu annuel brut d'une organisation et son risque de fraude interne ?	30
Quel est le rapport entre la taille d'une organisation et son risque de fraude interne ?	29
Comment les contrôles anti-fraudes varient-ils selon la taille de l'organisation victime ?	38
Comment les schémas de fraude varient-ils selon la taille de l'organisation ?	31

ANCIENNETÉ DU FRAUDEUR

Focus : Comment l'ancienneté influe-t-elle sur le risque de fraude ?	48-49
Quel est le rapport entre l'ancienneté du fraudeur et la fraude interne ?	46

TYPE D'ORGANISATION VICTIME

Focus : Modification des contrôles anti-fraudes après une fraude	39
Quels niveaux de gouvernement sont-ils victimes de la fraude interne ?	28
Quels sont les types d'organisations victimes de la fraude interne ?	28

CHECKLIST DES CONTRÔLES POUR LA PRÉVENTION DE LA FRAUDE



La manière la plus économique de limiter les pertes liées à la fraude est d'empêcher que celle-ci ne se produise. Cette check-list est conçue pour aider les organisations à effectuer un diagnostic rapide de leurs mesures de prévention de la fraude. Des conseils, des ressources et des outils supplémentaires pour gérer les risques de fraudes au sein de l'organisation sont disponibles sur [ACFE.com/fraudrisktools](https://www.acfe.com/fraudrisktools)

1. Tous les employés de l'organisation bénéficient-ils d'une formation continue à la lutte contre la fraude ?

- Les employés comprennent-ils en quoi consiste une fraude ?
- Les coûts de la fraude pour l'entreprise et pour tous ses employés, y compris le manque à gagner, la publicité négative, les pertes d'emploi potentielles et la baisse de moral et de productivité, ont-ils été clairement expliqués à tous les employés ?
- Les employés savent-ils où demander conseil lorsqu'ils doivent prendre des décisions dont le caractère éthique est ambigu, et pensent-ils pouvoir s'exprimer librement ?
- Une politique de tolérance zéro en matière de fraude a-t-elle été communiquée aux employés, en paroles et en actes ?

2. Un mécanisme efficace de signalement des fraudes est-il en place ?

- Les employés ont-ils appris comment communiquer leurs préoccupations concernant des actes répréhensibles connus ou potentiels ?
- Les employés disposent-ils d'un ou de plusieurs canaux de signalement (comme une ligne d'alerte téléphonique externe, une boîte de messagerie officielle ou un formulaire en ligne) ?
- Les employés sont-ils certains qu'ils peuvent

signaler une activité suspecte de manière anonyme et/ou confidentielle (lorsque la loi l'autorise) et sans crainte de représailles ?

- Les employés ont-ils reçu l'assurance que les signalements d'activités suspectes seront évalués rapidement et de manière approfondie ?
- Les politiques et les mécanismes de signalement s'étendent-ils aux fournisseurs, aux clients et aux autres parties externes ?
- Les mécanismes de signalement comportent-ils des capacités multilingues, et assurent-ils un accès à un interlocuteur qualifié, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 ?

3. Pour accroître la perception de détection des fraudes par les employés, les mesures proactives suivantes sont-elles prises et portées à la connaissance des employés ?

- Les éventuels comportements frauduleux sont-ils recherchés avec détermination, plutôt que d'être traités passivement ?
- Des audits inopinés de fraude sont-ils effectués, indépendamment des audits réguliers ?
- Des techniques d'analyse de données sont-elles utilisées pour rechercher la fraude de manière proactive ? Dans l'affirmative, l'utilisation de ces techniques a-t-elle été portée à la connaissance de toute l'organisation ?
- Les cadres examinent-ils activement les contrôles, les processus, les comptes ou les

transactions qui relèvent de leur compétence pour s'assurer qu'ils sont conformes aux politiques et attentes de l'entreprise ?

4. La culture et l'attitude de la direction en termes d'honnêteté et d'intégrité sont-elles exemplaires ?

- Les employés sont-ils périodiquement interrogés pour déterminer dans quelle mesure ils estiment que la direction agit avec honnêteté et intégrité ?
- Les objectifs de performance sont-ils réalistes et clairement communiqués ?
- Les objectifs de prévention de la fraude ont-ils été intégrés dans les mesures de performance utilisées pour évaluer les cadres et déterminer leurs primes de performance ?
- L'organisation a-t-elle établi, mis en oeuvre et testé un processus de gestion des risques de fraudes par le conseil d'administration ou d'autres personnes chargées de la gouvernance (par exemple, le comité d'audit) ?

5. Des évaluations des risques de fraude sont-elles effectuées pour identifier et atténuer de manière proactive les vulnérabilités de l'entreprise à la fraude interne et externe ?

- Les évaluations du risque de fraude sont-elles mises à jour périodiquement (par ex. annuellement), et lors de changements notables à l'organisation ou à l'environnement ?
- Les résultats de l'évaluation du risque de fraude sont-ils communiqués aux bons niveaux de l'encadrement, et utilisés pour mettre à jour les programmes et les contrôles anti-fraudes de l'organisation ?

6. De solides contrôles anti-fraudes sont-ils déployés et fonctionnent-ils efficacement, notamment

- Séparation adéquate des tâches incompatibles
- Règles de revues et d'autorisations
- Mesures de sécurité physique
- Rotations des postes
- Vacances obligatoires

7. S'il existe un service d'audit interne, celui-ci dispose-t-il des ressources et de l'autorité nécessaires pour fonctionner efficacement et sans influence indue de la part de la direction ?

8. La politique d'embauche comprend-elle les éléments suivants (lorsque la loi le permet) ?

- Vérification des antécédents professionnels
- Vérification des antécédents criminels et civils
- Contrôle de solvabilité
- Dépistage de substances illicites
- Vérification du profil académique
- Vérification des références

9. Existe-t-il des programmes d'assistance pour aider les employés aux prises avec des problèmes de toxicomanie, de santé mentale/émotionnelle, de famille ou de finances ?

10. Existe-t-il une politique de dialogue au sein de l'organisation qui permet aux employés de parler librement des pressions subies, donnant ainsi à la direction la possibilité d'atténuer ces pressions avant qu'elles ne s'aggravent ?

11. Des enquêtes régulières et anonymes sont-elles menées pour évaluer le moral des employés ?



Corruption : Un schéma lors duquel un employé abuse de son influence dans une transaction commerciale d'une manière contraire à ses engagements envers l'employeur afin d'obtenir un avantage direct ou indirect (par exemple, les schémas impliquant des pots-de-vin ou des conflits d'intérêts).

Détournement d'actifs : Un schéma de fraude lors duquel un employé soustrait ou utilise de manière abusive les ressources de l'organisation qui l'emploie (par exemple le vol d'argent liquide de l'entreprise, de fausses factures ou des notes de frais gonflées).

Détournement d'actifs non monétaires : Tout schéma de fraude lors duquel un employé vole ou utilise abusivement des actifs non monétaires de l'organisation victime (par exemple un employé vole des stocks dans un entrepôt ou une salle de stockage ; un employé vole ou utilise abusivement des informations confidentielles sur les clients).

Détournement de l'encaisse en numéraire : Un schéma de fraude lors duquel le fraudeur détourne l'argent liquide disponible dans les locaux de l'organisation victime (par exemple, un employé vole de l'argent liquide dans un coffre-fort de l'entreprise).

Écrémage : Un schéma de fraude lors duquel un paiement entrant est volé à une organisation avant qu'il ne soit enregistré dans les livres et registres de cette dernière (par exemple, un employé accepte le paiement d'un client, mais n'enregistre pas la vente et empoche l'argent).

Fraude à la caisse enregistreuse : Un schéma de déboursement frauduleux lors duquel un employé effectue de fausses saisies dans une caisse enregistreuse pour dissimuler le retrait frauduleux d'argent liquide (par exemple, un employé annule frauduleusement une vente sur sa caisse enregistreuse et vole la somme correspondante).

Fraude aux chèques et moyens de paiement : Un schéma de déboursement frauduleux lors duquel une personne vole les fonds de son employeur en interceptant, falsifiant ou altérant un chèque ou un paiement électronique tiré sur l'un des comptes bancaires de l'organisation (par exemple, un employé vole des chèques vierges de la société et les libelle à son nom ou à celui d'un complice ; un employé redirige un paiement électronique sortant vers un fournisseur pour qu'il soit déposé sur son propre compte bancaire).

Fraude aux états financiers : Un schéma de fraude lors duquel un employé manipule ou omet intentionnellement des informations importantes, significatives dans les rapports financiers de l'organisation (par exemple, l'enregistrement de recettes fictives, la sous-estimation des dépenses déclarées ou le gonflement artificiel des actifs déclarés).

Fraude aux remboursements de frais : Un schéma de déboursement frauduleux lors duquel un employé présente une demande de remboursement de frais professionnels fictifs ou gonflés (par exemple, l'employé remplit une note de frais frauduleuse, demandant le remboursement d'un voyage personnel, de repas inexistant).

Fraude ciblant le système de paie : Un schéma de déboursement frauduleux lors duquel un employé amène son employeur à effectuer un paiement en faisant de fausses demandes salariales (par exemple, l'employé demande le paiement d'heures supplémentaires qui n'ont pas été effectuées ; l'employé ajoute des employés fantômes sur le registre du personnel).

Fraude interne : L'utilisation de sa profession à des fins d'enrichissement personnel par l'abus ou le détournement délibéré des ressources ou des actifs de l'employeur.

Fraude liée à la facturation : Un schéma de déboursement frauduleux lors duquel une personne amène son employeur à effectuer un paiement en présentant des factures pour des biens ou des services fictifs, des factures gonflées ou des factures pour des achats personnels (par exemple, un employé crée une société écran et facture à son employeur des services qui n'ont pas été réellement rendus ; l'employé achète des articles personnels et présente la facture à son employeur pour qu'il la règle).

Fraudeur principal : La personne qui travaillait pour l'organisation victime et que l'on confirme, de manière raisonnable, être le principal auteur du schéma de fraude détecté.

Mécanisme de signalement : Un mécanisme permettant de signaler les fraudes ou autres violations, qu'il soit géré en interne ou par un prestataire externe. Il peut s'agir de lignes d'alerte, de plates-formes Internet et d'autres mécanismes mis en place pour faciliter le signalement des fraudes.

Programmes de soutien aux employés : Des programmes qui fournissent une assistance aux employés confrontés à des problèmes ou des défis personnels, tels que des services de conseil pour les problèmes de drogue, familiaux ou financiers.

Revue analytique par la direction : Le processus d'examen par la direction des contrôles, des processus, des comptes ou des transactions de l'organisation, pour s'assurer qu'ils sont conformes aux politiques et attentes de la société.

Vol d'argent : Un schéma de fraude lors duquel un paiement entrant est volé à une organisation après avoir été enregistré dans les livres et registres de cette dernière (par exemple, un employé vole de l'argent liquide et des chèques provenant des recettes quotidiennes avant qu'ils ne puissent être déposés à la banque).

À PROPOS DE L'ACFE

Fondée en 1988 par le Dr Joseph T. Wells, CFE, CPA, l'Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) est la plus grande organisation professionnelle au monde de lutte contre la fraude et le premier pourvoyeur de formation et d'enseignement dans ce domaine. Avec plus de 90 000 membres, l'ACFE combat la fraude en interne dans le monde entier tout en maintenant la confiance du public en l'intégrité et l'objectivité de la profession.

L'ACFE rassemble la communauté mondiale de lutte contre la fraude et lui apporte son soutien en fournissant des outils de formation et des solutions pratiques aux professionnels par le biais d'événements, de formations, de publications, de réseautage et d'outils éducatifs destinés aux écoles et aux universités.



CERTIFIED FRAUD EXAMINERS

L'ACFE offre à ses membres la possibilité d'obtenir une certification professionnelle avec le titre de Certified Fraud Examiner (CFE). Ce titre est reconnu par les entreprises et entités gouvernementales du monde entier. Il témoigne d'une expertise solide dans la prévention et la détection des fraudes. Les CFE sont des experts en matière de lutte contre la fraude qui ont démontré leurs connaissances dans quatre domaines essentiels : les transactions financières et les schémas de fraude, le droit, l'investigation, et la prévention et la dissuasion de la fraude.

PROFIL DES MEMBRES

Les membres de l'ACFE comprennent des experts-comptables, des auditeurs internes et externes, des investigateurs de fraudes, des forces de l'ordre/autorités de poursuites, des avocats, des chefs d'entreprise, des professionnels du risque et de la conformité et des éducateurs, qui ont tous accès à une formation spécialisée, à des outils éducatifs et à des ressources appropriées. Que leur carrière soit centrée sur la prévention et la détection des activités frauduleuses ou qu'ils souhaitent simplement en savoir plus sur la fraude, l'ACFE fournit aux professionnels de la lutte contre la fraude les outils et ressources essentiels, nécessaires pour atteindre leurs objectifs.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur [ACFE.com](https://www.acfe.com) ou appelez le (800) 245-3321 / +1 (512) 478-9000.

CONTACT

Association of Certified Fraud Examiners
Global Headquarters
716 West Ave | Austin, TX 78701-2727 | USA
Phone: (800) 245-3321 / +1 (512) 478-9000
[ACFE.com](https://www.acfe.com) | info@acfe.com

CONDITIONS D'UTILISATION

Le Report to the Nations est un service public de l'ACFE qui peut être utilisé gratuitement. Vous pouvez télécharger, copier et/ou distribuer le Report to the Nations à des fins personnelles ou professionnelles, aux conditions suivantes :

1. Aucune partie du *Report to the Nations* ne peut être vendue ni autrement accordée sous licence, partagée ou transférée à une partie quelconque contre rémunération, ou incluse dans un travail vendu, accordé sous licence, partagé ou transféré à une partie quelconque contre rémunération, sans le consentement écrit exprès de l'ACFE. Nonobstant ce qui précède, vous êtes autorisé à utiliser le *Report to the Nations* dans le cadre d'un discours ou d'une présentation pour lequel un droit d'entrée est demandé.
2. Le *Report to the Nations* doit être correctement attribué à l'ACFE, y compris le nom de la publication. Voici un exemple d'attribution correcte : « *Report to the Nations 2022. Copyright 2022 par l'Association of Certified Fraud Examiners, Inc.* »

ACFE.COM/RTTN

2022 Association of Certified Fraud Examiners, Inc. «ACFE», «CFE», «Certified Fraud Examiner», «CFE Exam Prep Course», «Fraud Magazine», «Association of Certified Fraud Examiners», «Report to Nations», le sceau de l'ACFE, le logo de l'ACFE et les marques, noms et logos associés sont la propriété de l'Association of Certified Fraud Examiners, Inc. et sont enregistrés et/ou utilisés aux États-Unis et dans les pays du monde entier.

Devenez Certified Fraud Examiner®

La certification reconnue comme l'étalon-or par les professionnels de la lutte contre la fraude



www.ifpf.fr



ifpf
INSTITUT FRANÇAIS
DE PRÉVENTION
DE LA FRAUDE